

TARTU RIIKLIKU ÜLIKOOLI TOIMETISED
УЧЕНЫЕ ЗАПИСКИ
ТАРТУСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА
ACTA ET COMMENTATIONES UNIVERSITATIS TARTUENSIS
ALUSTATUD 1893. a. VIHİK 389 ВЫПУСК ОСНОВАНЫ в 1893 г.

ÕIGUSTEADUSLIKKE TÖID
ТРУДЫ ПО ПРАВОВЕДЕНИЮ
XXI



ТАРТУ 1976

TARTU RIIKLIKU ÜLIKOOLI TOIMETISED
УЧЕННЫЕ ЗАПИСКИ
ТАРТУСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА
ACTA ET COMMENTATIONES UNIVERSITATIS TARTUENSIS
ALUSTATUD 1893 a. VIINIK 389 ВЫПУСК ОСНОВАНЫ В 1893 г.

ÕIGUSTEADUSLIKKE TÖID
ТРУДЫ ПО ПРАВОВЕДЕНИЮ
XXI

TARTU 1976

Redaktsioonikolleegium: E. Salumaa (esimees), V. Kelder, E. Laasik, J. Mäll,
I. Rebane, P. Vihalem (vastutav toimetaja).

Редакционная коллегия: Э. Салумаа (председатель), В. Кельдер, Э. Лаасик,
И. Мялл, И. Ребане, П. Вихалем (отв. редактор).

NOORSPETSIALISTIDE ÕIGUSLIKUST SEISUNDIST

I. Orgo

Riigi- ja haldusõiguse kateeder

Aastast aastasse täienevad kõigis meie rahvamajandusharudes töötajate read kõrgema või keskerihariduse omandanud noorspetsialistide arvel. Igal aastal lõpetavad tuhanded noormehed ja neid keskeri- või kõrgema õppeasutuse ning suunatakse tööle vastavalt «NSV Liidu kõrgemad ja keskeriõppeasutused lõpetanud noorte spetsialistide personaalse jaotamise põhimäärusele», mis on kinnitatud NSV Liidu kõrgema ja keskerihariduse ministri 18. märtsi 1968. a. käskkirjaga.¹

«Noorspetsialistide personaalse jaotamise põhimääruse» kohaselt suunatakse nii kõrgema kui ka keskeriharidusega noorspetsialistid tööle vastavalt ametkondade ja vabariikide vahelise jaotamise plaanile. Tööle suunamisel arvestatakse õppeasutuses omandatud eriala ja kvalifikatsiooni. Personaalse jaotamise viib läbi komisjon, mis moodustatakse vastava õppeasutuse kõrgemal-seisva organi poolt.

Plaanilises korras tööle suunatud kõrgema või keskeriõppeasutuse lõpetanud noorspetsialistide tööleasumisel tekivad nende ja ettevõtete, asutuste ning organisatsioonide vahel tööõigussuhted. Nende suhete tekkimise õiguslike aluste küsimuses on erialases kirjanduses asutud väga erinevatele seisukohtadele. Selle küsimuse õigel lahendamisel on aga nii teoreetiline kui ka praktiline tähtsus. See peab andma vastuse küsimusele, milliste õigusaktide alusel ja millisest momendist alates tööõigussuhe noorspetsialisti ning ettevõtte, asutuse või organisatsiooni vahel tekib.

Paljud tööõigusteadlased on asunud seisukohale, et tööõigussuhe noorspetsialisti ja ettevõtte, asutuse või organisatsiooni vahel tekib haldusakti alusel.²

¹ Tööõiguslikud aktid. Tln., 1969, lk. 231. Edaspidi: Noorspetsialistide personaalse jaotamise põhimäärus.

² А. Е. Пашерстник. Право на труд. М., 1951, с. 191—192; О. В. Смирнов. Природа и сущность права на труд в СССР. М., 1964, с. 146; В. М. Догадов. Советское трудовое право в борьбе за народнохозяйственный план. — «Уч. зап. ЛГУ» 1953, № 151, с. 90.

S. S. Karinski väidab aga, et tööõigussuhte tekkimiseks noorspetsialistiga peab lisanduma töölesuunamise aktile (haldusaktile) veel tingimata ettevõttesisene akt noorspetsialisti töölevõtmise kohta. Kui sellist akti ei anta, ei teki tema arvates ka tööõigussuhet.³

Täiesti vastupidisele seisukohale on asunud L. J. Gitsburg. Tema arvates ei saa ükski haldusakt tekitada tööõigussuhet. Haldusaktiga võidakse ühte või teist töölepingu poolt kohustada astuma tööõigussuhtesse, kuid tööõigussuhe ise tekib ikkagi töölepingu alusel.⁴

Enamik tööõiguslasi on asunud seisukohale, et tööõigussuhe noorspetsialistide ja ettevõtete või organisatsioonide vahel tekib faktilise koosseisu alusel. Faktilise koosseisu elementideks on töölesuunamise akt ja tööleping.⁵

Analüüsides erinevaid seisukohti tööõigussuhte tekkimise küsimuses noorspetsialistidega, tuleb asuda seisukohale, et suunamisaktil on kahtlemata suur osatähtsus tööõigussuhete tekkimisel. Suunamisakti alusel on noorspetsialist kohustatud tööle asuma just sellesse ettevõttesse, asutusse või organisatsiooni, kuhu ta on suunatud, asutus või organisatsioon on kohustatud ta vastu võtma ja rakendama vastavalt erialale. Järelikult suunamisaktiga määratakse kindlaks töölepingu pooled. Kuid õigeks ei saa pidada seisukohta, et tööõigussuhe noorspetsialistidega tekib üksnes haldusakti alusel. O. V. Smirnov leiab, et noorspetsialisti tööleasumise otsustab lõplikult suunamisega tegelev organ sõltumata noorspetsialisti soovist. Sellele seisukohale ei ole põhjust vastu vaielda, sest olgugi et suunamiskomisjon arvestab võimaluse piires noorspetsialisti soove, ei ole ta nendest reeglina sõltuv. Kuid see ei anna veel alust väita, et tööõigussuhe noorspetsialistiga tekiks ainult haldusakti alusel. Kui asuda sellele seisukohale, siis tuleks välja, et tööõigussuhe noorspetsialistiga tekib ettevõtte, asutuse või organisatsioonil alates sellest momendist, kui on antud suunamisakti alusel käskkiri noorspetsialisti töölevõtmise kohta.

Kui aga noorspetsialist faktiliselt tööle ei ilmu, peaks administratsioon tööõigussuhte lõpetama, s. t. noorspetsialisti vallandama. See oleks aga mõttetu toiming. Ei saa ja vallandada töötajat, kes pole kunagi töötanud ega kavatse ka tööle asuda.

Praktikas sõlmitakse töölesuunamise aktide alusel ettevõtetes, asutustes ning organisatsioonides noorspetsialistiga veel töö-

³ Е. Астрахан, С. Каринский, А. Ставцева. Роль советского трудового права в плановом обеспечении народного хозяйства кадрами, М., 1955, с. 62.

⁴ «Советское государство и право» 1955, № 7, с. 145—146.

⁵ Ф. М. Левиант. Виды трудового договора. М., 1966, стр. 170; А. С. Пашков. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров. М., 1966, 159. А. И. Ставцева, М. Я. Яковлев. Прием и перевод на другую работу. М., 1967, 33.

leping. Töölepingu sõlmimisega väljendab ettevõtte oma nõusolekut noorspetsialisti töölevõtmiseks, noorspetsialist aga oma nõusolekut tööleasumiseks vastavalt suunamisaktile. Töölepinguga täpsustatakse samuti töötingimusi.

Tööleping sõlmitakse reeglina enne faktilist tööleasumist. Tekib küsimus, kas tööõigussuhe noorspetsialistiga tekib ka juhul, kui pooled saavutavad suunamisakti alusel kokkuleppe tööleasumise osas, kuid vaatamata sellele noorspetsialist faktiliselt tööle ei asu. Meie arvates ei saa antud juhul tööõigussuhet tekkida seetõttu, et noorspetsialist on loobunud töölepingust. Töölepingu sõlmimisest loobumine on aga tööseadusandluse kohaselt võimalik ega too kaasa mingisuguste sanktsioonide rakendamist peale selle, et noorspetsialisti ei lubata tööle võtta ka teistesse ettevõtetesse, asutustesse või organisatsioonidesse. Täpselt niisamuti võib loobuda töölepingust ka administratsioon, kui tal on selleks mõjuvad põhjused.

Seega saab tööõigussuhe tekkida asutuse, ettevõtte või organisatsiooni ja noorspetsialisti vahel alles siis, kui noorspetsialist on faktiliselt tööle asunud.⁶

Nagu eespool öeldud, suunab personaalse jaotamise komisjon reeglina kõik noorspetsialistid tööle vastavalt riiklikule plaanile. Ainult erandina, kui komisjonil puudub mingisugusel põhjusel võimalus noorspetsialisti töölesuunamiseks, võidakse spetsialisti palvel anda talle õigus ise otsida töökoht. Suunamiskomisjonid on praktikas kõige sagedamini sunnitud andma noorspetsialistidele võimaluse iseseisva tööleasumise kohta, kui töölesuunamisel tuleb arvestada nende perekondlikku olukorda, s. t. et neil on õigus tööle asuda kas abikaasa või vanemate elukohta.

Pärast suunamist saavad noorspetsialistid kas tõendi, millest nähtub, millise ettevõtte, asutuse või organisatsiooni käsutusse nad on suunatud, või õiendi, mis kinnitab iseseisvalt tööleasumise võimalust.

Suunamistõendiga noorspetsialist on kohustatud ettenähtud ajal kohale ilmuma ja tööle asuma suunamistõendis märgitud ettevõttesse, asutusse või organisatsiooni. Need, kellele väljastatakse õiend võimaluse kohta iseseisvalt tööd otsida, ei ole seotud mingi kindla ettevõtte, asutuse või organisatsiooniga.

Seoses eeltooduga vajab täpsustamist noorspetsialistide personaalse jaotamise põhimääruse 26. punktis toodud eeskiri. Selle eeskirja kohaselt on kõrgema ja keskeriharidusega spetsialistid kohustatud pärast õpingute lõpetamist töötama vähemalt kolm aastat vastavalt personaalse jaotamise komisjoni suunamisele, kui erimäärustega ei ole ette nähtud teisi kohustusliku töötamise tähtaegu.

⁶ I. Orgo. Tööõigusliku suhte tekkimine kutsekooli lõpetanud noortööliste ja ettevõtete ning organisatsioonide vahel. — Õigusteaduskonna aspirantide töid II, Tartu, 1968, lk. 93—94.

Sellest on real juhtudel tehtud järeldus, et kohustus teatud aja jooksul töötada kehtib kõigi noorspetsialistide suhtes. Siin tuleb aga rangelt vahet teha selles, kas noorspetsialist suunati tööle või jäeti suunamata. Kohustus vähemalt kolm aastat töötada lasub ainult suunatudel, kusjuures NLKP Keskkomitee ja NSV Liidu Ministrite Nõukogu 18. juuli 1972. a. määrusega⁷ kõrgete õppeasutuste lõpetanutele kehtestatud 1-aastane stažeerimis-aeg tuleb samuti arvata kohustusliku töötamisaja hulka.⁸ Noorspetsialistid, kes asuvad tööle vastava õiendi esitamisel iseseisvalt, vabanevad kolmeaastase töötamise kohustusest. Järelikult viimasel juhul võib noorspetsialist igal ajal töölepingu lõpetada ka omal soovil.

Juhtub sedagi, et noorspetsialist on ettenähtud korras tööle suunatud, tal on teada, millisesse ettevõttesse, asutusse või organisatsiooni ta peab tööle asuma. Kuid ilmunud suunamistõendil märgitud töökohta, võib selguda, et tema rakendamiseks puuduvad võimalused. Selline olukord võib olla tingitud asjaolust, et administratsioon on esitanud kergetähtselt taotluse spetsialisti suunamiseks, tõsiselt kaalumata tema rakendamise võimalusi.

Sageli on administratsioon arvamusel, et kui noorspetsialist saabub, võib temale planeeritud ametikohal töötava ilma erihariduseta või siis madalama erialase kvalifikatsiooniga töötaja vallandada ning sel viisil vabastada koha noorspetsialistile.

Paraku pole see tööseadusandluse kohaselt võimalik. Vajadus noorspetsialist tööle paigutada ei anna alust teiste töötajate vallandamiseks. Isegi erihariduse puudumine ei saa olla vallandamise aluseks.⁹ ENSV TööK § 37 p. 2 annab administratsioonile võimaluse vallandada töötajaid, kui nad osutuvad mittevastavaiks oma ametikohale või tehtavale tööle kas ebapiisava kvalifikatsiooniga või tervisliku seisundi tõttu. Kui töötaja aga vaatamata erihariduse puudumisele või madalale kvalifikatsioonile oma tööülesannetega toime tuleb, ei ole lubatud teda vallandada. Ainult seaduses ettenähtud erandjuhtudel on teatud ametikohtadel töötamise eelduseks erihariduse olemasolu.

Niisiis võibki juhtuda, et spetsialist on kohal, kuid töökohta tema jaoks ei ole.

Kui ettevõtte, asutus või organisatsioon noorspetsialisti tööle ei võta vaatamata suunamistõendile, siis praegu kehtivate eeskirjade järgi noorspetsialist ei saa töölevõtmist nõuda ka kohtu korras, kuna töölepingu kohustuslik sõlmimine ei ole ette nähtud.

⁷ СП СССР, 1972, № 14, ст. 13.

⁸ Положение о стажировке молодых специалистов, окончивших высшие учебные заведения. — «Бюллетень Государственного Комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы» 1974, № 1, с. 52.

⁹ Е. Голованова. Трудовой договор. Пермь, 1973, с. 78; И. Дворников, Р. Лившиц, М. Румянцева. Трудовое законодательство. Профиздат, 1971, с. 70.

«Noorspetsialistide personaalse jaotamise põhimäärusest» me leiame vastuse küsimusele, kuidas analoogilistes olukordades tuleb talitada. «Põhimääruse» 27. punktis on märgitud, et juhul kui noorspetsialisti ei ole võimalik mingil põhjusel kasutada selles ettevõttes, asutuses või organisatsioonis, kuhu ta tööle suunati, on selle kõrgemalseisev organ kohustatud võimaldama noorspetsialistile oma süsteemis teise töökoha või lähetama spetsialisti palvel ta tööle teise ministeeriumi (keskasutuse) süsteemi kookõlastatult selle ministeeriumi või keskasutusega. Sellest eeskirjast järeldub, et noorspetsialist võib nõuda kõrgemalseisvalt organilt enda ümbersuunamist nii süsteemisiselt kui ka mõnda teise süsteemi. Et sellistel juhtudel peab ettevõtte, asutuse või organisatsiooni kõrgemalseisev organ küsimuse lahendamisse sekkuma, on arusaadav. Lahendamata on jäänud aga küsimus, kas niisugune ümbersuunamine saab toimuda noorspetsialisti nõusolekul või võib ministeerium ta ümber suunata tema nõusolekust sõltumata. Lahendamist vajab samuti küsimus edaspidisest kohustusliku töötamisaja rakendamisest.

Sellele küsimusele vastuse saamiseks peame analüüsima «Põhimääruse» 10. ja 26. punkti. 26. punktis toodud eeskirja kohaselt on kõrgema ja keskeriharidusega spetsialistid kohustatud pärast õpingute lõpetamist töötama vähemalt 3 aastat vastavalt personaalse jaotamise komisjoni määramisele ja ministeeriumi (keskasutuse) suunamisele.

«Põhimääruse» 10. punktis on aga öeldud, et personaalse jaotamise komisjon teeb igale noorspetsialistile teatavaks töökoha, ametikoha, töötasu suuruse ja võimaldatava elamispinna liigi. Andmed eeltoodu kohta märgitakse ka suunamistõendile. Kui nüüd noorspetsialist ei saa tööle asuda vastavalt esialgsele suunamisele, siis muutuvad loomulikult ka tingimused, millistel ta tööle suunati. Eelkõige muutub ettevõtte, asutus või organisatsioon. Muutuda võivad ka töötasu suurus, elamispinnaga varustamise tingimused, ametikoht ja muud. Nende muudatuste suhtes personaalse jaotamise komisjon enam otsust langetada ei saa, vaid see jääb üksnes ettevõtte, asutuse või organisatsiooni kõrgemalseisva organi lahendada. Seoses sellega muutub küll väga küsitavaks, kas ümbersuunamine on võimalik ilma noorspetsialisti nõusolekuta. Ilmselt tuleks asuda siin seisukohale, et ümbersuunamine on kõrgemalseisva organi kohustus, kuid teostatav siiski üksnes noorspetsialisti nõusolekul. Kui noorspetsialist keeldub ümbersuunamisest, tuleks talle anda tõend, millest nähtub, et ta võib tööle asuda üldises korras. Uues töökohas ei saa sel puhul spetsialisti suhtes rakendada ka kohustuslikku töötamisaega. Kui noorspetsialist nõustub ümbersuunamisega, tuleb see vormistada ning noorspetsialist on kohustatud töötama selles ettevõttes, asutuses või organisatsioonis seaduses ettenähtud aja vältel.

Analoogiline peaks olema talitusviis juhtudel, kui noorspetsialist võetakse küll tööle suunamistõendi alusel, kuid enne 3-aastase kohustusliku töötamisaja möödumist langeb ära võimalus suunatud mitteolenevatel põhjustel tema edaspidiseks rakendamiseks selles ettevõttes, asutuses või organisatsioonis. Ka siis peab kõrgemalseisev organ noorspetsialisti tema nõusolekul ümber suunama või andma loa töölepingu lõpetamiseks. Ümbersuunamise korral tuleks noorspetsialist vabastada töölt seoses üleviimisega teise ettevõttesse, asutusse või organisatsiooni ümbersuunamise tõttu ning uues töökohas tuleks ta tööle vormistada seoses ületoomisega ümbersuunamise korras. Kuivõrd ümbersuunamine oli aga võimalik ainult noorspetsialisti nõusolekul, siis selle nõusoleku puudumisel tuleks noorspetsialistiga tööleping lõpetada seaduses ettenähtud alustel ja korras.

Praktikas juhtub harva, et ettevõtte, asutus või organisatsioon keeldub noorspetsialisti töölevõtmisest. Vastupidiseid juhuseid tuleb kahjuks rohkem ette. Rõhuv enamik kõrgema ja keskerihariduse saanud noorspetsialistidest täidab ausalt oma kodanikukohuse, kuid leidub ka neid, kes oma kohustust ei tunneta ning rikuvad eeskirju, mis reguleerivad noorspetsialistide töölerakendamise korda. Selliste noorte distsiplineerimine oleks hõlpsasti teostatav, kui kõikide ettevõtete, asutuste ja organisatsioonide juhtkonnad täidaksid «Noorspetsialistide personaalse jaotamise põhimääruse» 29. punktis ettenähtud nõudeid. «Põhimääruse» nimetatud punkti kohaselt on keelatud ettevõtete, asutuste ja organisatsioonide juhatajatel võtta tööle noorspetsialiste enne 3 aasta möödumist õppeasutuse lõpetamisest, kui noorspetsialist ei esita tõendit, mille põhjal lõpetanul on õigus iseseisvalt tööle asuda. Kaadri puudus teatud erialadel on aga viinud isegi mõned ettevõtete ja organisatsioonide juhid seaduse rikkumise teele ning kindlustamaks oma ettevõtet spetsialistidega, võetakse nad tööle seadusevastaselt.

Faktiliselt tööleasumisest arvates tekib noorspetsialistil tööõigussuhe ettevõtte, asutuse või organisatsiooniga ka sel juhul, kui ta on tööle võetud eeskirjade rikkumisega. Tekib küsimus, mis saab nüüd edasi. Kas noorspetsialist vabanebki kohustusest töötada vastavalt suunamisele?

«Noorspetsialistide personaalse jaotamise põhimäärus» reguleerib üksikasjalikult noorspetsialistide tööleasumise korra, kuid ei sisalda sätteid selle koha, kuidas talitada juhul, kui noorspetsialist on tööle võetud ettenähtud korda rikkudes.

Eesti NSV TööK § 264 lg. 2 kohaselt võidakse kehtestada mõne kategooria tööliste ja teenistujate töölepingu lõpetamise täiendavad alused töölevõtmise eeskirjade rikkumise juhtudeks. Käesolevaks ajaks sellist täiendavat alust otse kehtestatud ei ole, kuid erialases kirjanduses on asutus seisukohale, et neil juhtudel tuleb töölepingu lõpetamisel lähtuda eeskirjadest, mis keelavad

noorspetsialisti töölevõtmise ilma suunamiskomisjoni tõendita.¹⁰ Töölepingu lõpetamist võivad sellistel juhtudel nõuda nii prokuratuuriorganid kui ka ettevõtete, asutuste või organisatsioonide kõrgemalseisvad organid.

ENSV TööK § 264 lg. 3 kohaselt töölepingu lõpetamiseks töölevõtmise eeskirjade rikkumise tagajärjel ametiühingukomitee eelnevat nõusolekut vaja ei ole. See on tingitud asjaolust, et antud juhul ei ole tegemist administratsiooni algatusel töötaja vallandamisega, vaid töölepingu lõpetamisega seaduses ettenähtud muudel alustel.

Nii käskkirjas kui ka tööraamatusse tuleks teha märge, et töötaja on töölt vabastatud kui noorspetsialistide töölevõtmise eeskirjade rikkumisega töölevõetu. Viide tuleks teha aga mitte ENSV TööK §-le 264 lg. 2, vaid «NSV Liidu kõrgemad ja keskeriõppeasutused lõpetanud noorte spetsialistide personaalse jaotamise põhimääruse» punktile 29 lg. 1.

Töölepingu lõpetamise võimalus omavoliliselt tööle asunud noorspetsialistiga on sanktsiooniks spetsialistile. Töölevõtmise eeskirju rikkunud ettevõtete, asutuste või organisatsioonide juhid kannavad vastutust distsiplinaarkorras.

Et erieeskirjadega on kehtestatud noorspetsialistidele kohustuslik töötamisaeg, siis ei saa nad nagu tähtaegse töölepingu sõlminud töötajadki lahkuda töölt enne tähtaja saabumist ENSV TööK § 35 alusel, s. t. omal soovil, teatades sellest administratsioonile kirjalikult ette 2 nädalat.¹¹

Omavalitsusel lahkumise keeld ei tähenda, et noorspetsialist ei või üldse algatada töölepingu lõpetamist enne kohustusliku töötamisaaja möödumist ja et administratsioon ei võiks üldse selleks nõusolekut anda.

Töölepingu lõpetamist võivad noorspetsialistid taotleda ENSV TööK §-s 36 toodud põhjustel. See on võimalik haiguse või invaliidsuse juhtudel, aga samuti ka siis, kui administratsioon ei täida tööseadusandluse eeskirju, kollektiiv- või töölepingu tingimusi, samuti muudel mõjuvatel põhjustel.

Noorspetsialisti lahkumisel haiguse või invaliidsuse tõttu reeglina arusaamatusi ei teki. Seda enam tekib vaidlusi aga siis, kui noorspetsialist nõuab töölepingu lõpetamist suunamistõendis märgitud tingimuste rikkumise pärast administratsiooni poolt.

Töölepingu lõpetamise taotluse esitamise põhjuseks on sageli elamispinnaga kindlustamisel tekkinud lahkkelid. «Noorspetsialistide personaalse jaotamise põhimääruse» p. 34 kohaselt tuleb noorspetsialistid kindlustada elamispinnaga selle ettevõtte, asu-

¹⁰ В. Колосов. Дополнительные основания для расторжения трудового договора. — «Советская юстиция», 1973, № 17, с. 23; Советское трудовое право. Под редакцией Н. Г. Александрова. М., 1972, с. 259.

¹¹ М. Дворников, Р. Лившиц, М. Румянцева. Трудовое законодательство. М., 1971, с. 55.

tuse või organisatsiooni poolt, kuhu nad tööle suunati. Noorspetsialistid haridus-, kultuuri-, tervishoiu, kaubandus-, elukondliku teenindamise, kohtu- ja prokuratuurisüsteemis kindlustatakse ametkondliku elamispinna puudumisel elamispinnaga kohalike tööraha saadikute nõukogude poolt vastavate asutuste ja organisatsioonide taotlusel.

Noorspetsialistide töölesuunamise praktika on välja kujunenud selliselt, et osa neist suunatakse tööle nende nõusolekul ilma elamispinna kindlustamiseta, osa aga elamispinna kindlustamise kohustusega administratsiooni poolt. Ilma elamispinna kindlustamise kohustusega suunatakse tavaliselt tööle need, kellele antud linnas või rajoonis on juba elamispind olemas või vähemalt reaalne võimalus iseseisvalt elamispinda saada. Nende noorspetsialistidega ei teki reeglina ka vaidlusi.

Keeruliseks kujuneb olukord aga lõpetanutega, kellele suunamistõendi alusel on õigus elamispinda nõuda ja kellele administratsioon seda siiski mingil põhjusel (sageli küll objektiivsetelgi) ei suuda kindlustada.

Noorspetsialistil on neil juhtudel õigus nõuda töölepingu lõpetamist. Kuidas see peaks toimuma?

Kuna on tegemist kohustuslikul töötamisajal lahkumisega, siis omal soovil lahkumise korda ei saa antud juhul rakendada. Järelikult noorspetsialist võib lahkuda alles siis, kui administratsioon on andnud käskkirja tema töölt vabastamise kohta.

Võib juhtuda, et administratsioon ei pea noorspetsialisti lahkumistaotlust põhjendatuks ning keeldub tema töölt vabastamisest.

NSV Liidu Ülemkohtu pleenumi 19. oktoobri 1971. a. määruse nr. 6 ««NSV Liidu ja liiduvabariikide tööseadusandluse aluste» kohaldamisest kohtupraktikas»¹² 7. punktist nähtub, et määratud ajaks sõlmitud töölepingu võib enne tähtaega lõpetada aluste paragrahvis 16 lg. 2 ettenähtud alustel, s. o. ENSV TööK §-s 36 ettenähtud alustel. Samadel tingimustel võib töötaja algatusel enne tähtaega töölepingu lõpetada isikutega, kes on tööle suunatud pärast kõrgema või keskeriõppeasutuse lõpetamist.

Kui administratsioon keeldub töölepingu lõpetamisest ja noorspetsialisti töölt vabastamisest, siis tuleb töölepingu lõpetamist nõuda üldises töövaidluste lahendamise korras, s. t. et noorspetsialist peab pöörduma töövaidluskomisjoni taotlusega kohustada administratsiooni teda töölt vabastama. Kui töövaidluskomisjon noorspetsialisti taotlust ei rahulda, võib ta töövaidluskomisjoni otsuse peale edasi kaevata ametiühingu vabriku-, tehase- või kohalikule komiteele ning selle otsuse peale omakorda rahvakohutusse. Kuni vaidluse lahendamiseni on ta kohustatud edasi töötama, sest vastupidisel juhul oleks tegemist tööluusiga.

¹² «Nõukogude Õigus», 1971, nr. 6, lk. 374.

Kui töövaidlusi lahendavad organid rahuldavad noorspetsialisti taotluse, on administratsioon kohustatud käskkirja andma noorspetsialisti töölt vabastamise kohta. Kui administratsioon seda ei tee, võib noorspetsialist ise lahkuda töövaidlusi lahendava organi otsuse jõustumise momendist, nõuda töövaidlusi lahendavate organite kaudu lõpparve ja tööraamatu kätteandmist ning keskmise töötasu väljamõistmist tööraamatu kätteandmise ja lõpparve tegemisega viivitamise aja eest.

Paljudel juhtudel tekivad eluruumiga kindlustamise osas sisulised vaidlused. «Põhimääruse» punktis 34 on öeldud, et noorspetsialistid kindlustatakse elamispinnaga. Millal aga noorspetsialist on elamispinnaga kindlustatud? Kas siis, kui talle antakse omaette korter või ka siis, kui ta sai voodikoha ühiselamu toas?

Sellele küsimusele ammendavat vastust on raske leida.

Kirjanduses on avaldatud arvamust, et noorspetsialistide paigutamine ühiselamusse võib olla ainult ajutine lahendus.¹³ Kui kaua sellist ajutist lahendust võib kasutada, see on jäänud lahendamata. Samal ajal on praktikast teada juhtumeid, kus ülikooli lõpetanud on pidanud aastate viisi elama ühiselamus. Need juhtumid ei olegi käesoleval ajal erandlikud.

Meie arvates tuleks elamispinnaga kindlustamise all mõelda siiski iseseisva eluruumi andmist. On ka arusaadav, et administratsioonil ei ole võimalik anda noorspetsialistidele korterit kohe, kui rõhuv enamus lõpetanud tööle asub. Sellele vaatamata peaks elamispinna küsimus lõplikult lahenuma ikkagi vähemalt esimese tööaasta jooksul. Kui korteri andmise võimalus puudub, tuleb noorspetsialist tema nõusolekul kõrgemalseisva organi poolt ümber suunata või tema taotlusel töölt vabastada.

Käskkirjas ja tööraamatus tuleks märkida, et noorspetsialist on vabastatud töölt tema enda nõudmisel ENSV TööK § 36 alusel, kusjuures neil juhtudel on noorspetsialistil õigus saada vallandustoetust kahe nädala keskmise palga ulatuses.

Analoogiliselt tuleks noorspetsialisti töölt vabastamine vormistada ka siis, kui taotluse aluseks on erialase tööga mittekindlustamine, haigus või muud seaduses ettenähtud põhjused.

«Põhimääruse» p. 27 kohaselt ei ole lubatud noorspetsialiste vallandada ilma ministeeriumi loata, kellele antud ettevõtte või organisatsioon allub. Praktikas tehakse vahet tööliste ja teenistujate vallandamise ning töölt vabastamise vahel. On kujunenud seisukoht, et administratsiooni algatusel töölised ja teenistujad vallandatakse, töötaja algatusel toimub töölt vabastamine.

Tekib küsimus, kas administratsioon peab ainult noorspetsialisti vallandamiseks saama kõrgemalseisva organi loa või on seda vaja ka töötaja algatusel töölepingu lõpetamiseks. Meie arvates

¹³ J. Mäli. Noor spetsialist asub tööle. — «Nõukogude Õigus», 1970, nr. 4, lk. 209.

«Põhimääruses» ei ole tehtud vahet administratsiooni algatusel vallandamise ja töötaja nõudmisel vabastamise vahel. Ilmselt on silmas peetud töölepingu lõpetamist ja järelikult peaks nii ühel kui teisel juhul olema kõrgemalseisva organi luba.

Ilma seaduses ettenähtud mõjuvate põhjusteta ei saa noorspetsialist töölepingu lõpetamist nõuda, kuid taotluse vabastamise kohta võib ta esitada administratsioonile ka siis, kui ta soovib lahkuda isiklikel põhjustel. Kui administratsioon peab võimalikuks töölepingu lõpetamist ning selleks annab loa ka kõrgemalseisev organ, siis vabastatakse noorspetsialist poolte kokkuleppel ENSV TööK § 33 p. 1 alusel.¹⁴

Kui noorspetsialist on töölt vabastatud kas tema enda nõudmisel või poolte kokkuleppel, võib ta uuesti tööle asuda üldises korras, tema pidev tööstaaž ei katke, kui vaheaeg töös ei ületa üht kuud. Uuel töökohal kohustusliku töötamise aega ei ole põhjust rakendada.

Noorspetsialistide vallandamine administratsiooni algatusel võib toimuda ENSV TööK §-des 37 ja 264 ettenähtud alustel üldises korras kõrgemalseisva organi loal. Arusaamatusi tekitab praktikas vallandamine koosseisude koondamise ja töötaja mittevastavuse tõttu.

Vallandamisel koosseisude koondamise tõttu ENSV TööK § 37 p. 1 järgi tekib küsimus, kuidas peab administratsioon talitama sel juhul, kui koondamisel tuleb valida mitme üheliigilise spetsialisti vahel, kusjuures kvalifikatsioon ja tööviljakus on neil spetsialistidel võrdsed. Üks neist on aga noorspetsialist, teised juba kauem töötanud. Kas tuleb eelistada tingimata allesjäämise mõttes noorspetsialisti või on võimalik ka noorspetsialisti vallandamine?

Noorspetsialisti vallandamise keeldu koosseisude koondamise tagajärjel tööseadusandlus kehtestanud ei ole. Järelikult võidakse vallandada ka noorspetsialist, kui tal pole töölejäamiseks muid seaduses ettenähtud eeliseid ja kõrgemalseisev organisatsioon selleks loa annab.

Noorspetsialisti vallandamisel ENSV TööK § 37 p. 2 järgi peab administratsioon arvestama, et selline vallandamine on lubamatu, kui mittevastavus ametikohale või tehtavale tööle on tingitud kogemuste puudumisest, praktiliste tööoskuste mitteküllaldasest omandamisest, mis on omakorda tingitud lühikesest töötamise ajast sellel erialal.¹⁵

Kõigile noorspetsialistidele, kes õppeasutuste lõpetamisel tööle suunatakse, antakse enne tööleasumist kuuajaline puhkus, sõltumata sellest, millal oli õppeasutuses viimane õppevaheaeg.

¹⁴ Н. И. Воронин. Спорное в применении трудового законодательства. — «Советское государство и право» 1973, № 11, с. 129—130.

¹⁵ Е. Войленко. Профактиву об учебе и труде молодежи. М., 1974, с. 71.

Puhkuse aja eest makstakse noorspetsialistidele puhkusetootust 1 kuu stipendiumi ulatuses ettevõtte või asutuse arvel, kuhu spetsialist tööle suunati. Noorspetsialistidele, kes stipendiumi ei saanud, puhkusetootust ei maksta. Puhkusetootust ei maksta ka neile, kel on õigus iseseisvalt tööd otsida.

Praktikas esineb küllalt sageli, et noorspetsialist ei kasuta ära seaduses ettenähtud puhkust ning asub administratsiooni palvel tööle kohe peale lõpetamist. Tekib küsimus, kas seaduses ettenähtud puhkuse võib spetsialist kätte saada sel juhul hiljem. Praktikas antakse neid puhkusi sageli terve esimese tööaasta jooksul. Selline talitusviis ei ole põhjendatud. Noorspetsialistidele pärast õppeasutuse lõpetamist ettenähtud puhkus on eriotstarbelise iseloomuga, mõeldud puhkuseks pärast diplomitöö kaitsmist ning riigieksamite sooritamist. Hiljem kaotab selle puhkuse kasutamine oma eesmärgi. Tööaasta eest saab töötaja juba iga-aastast puhkust üldises korras.

Kui noorspetsialist nõustub tööle asumata ilma puhkuse kasutamiset, siis kaotab ta ka sellele õiguse, tööloleku aja eest makstakse talle töötasu. Juhul, kui puhkusetootus on noorspetsialistile juba välja makstud, tuleb teha tasaarvestus.¹⁶

Noorspetsialistidele makstakse teise asukohta tööle suunamisel välja nende eneste ning perekonnaliikmete sõidu- ning kraami-veokulud. Peale selle on neil õigus saada päevaraha teeloleku aja eest ning ühekordset toetust kuutöötasu (tariifse töötasumäära) pooles suuruses uue tööhoha järgi ja iga ümberasuva perekonnaliikme pealt noorspetsialisti enda toetuse ühe veerandi suuruses.

Noorspetsialist on kohustatud talle sõiduga seoses makstud kulud tagastama vastavalt «Noorspetsialistide personaalse jaotamise põhimääruse» 37. punktile järgmistel juhtudel:

a) kui ta ei ilmunud töökohta või keeldus tööle asumast mõjuvate põhjusteta;

b) kui ta enne kolme aasta möödumist vabastati töölt omal soovil või vallandati töödistsipliini rikkumise pärast.

Noorspetsialist, kes mõjuvatel põhjustel ei ilmunud tööle või keeldus tööle asumast, on kohustatud tagastama talle väljamakstud summad, arvestades maha juba kantud sõidukulud. Nõukogude relvajõududesse kutsumisel aga noorspetsialist nimetatud summasid tagastama ei ole kohustatud.

Nagu «Põhimääruse» 37. punktist nähtub, peab noorspetsialist sõiduga seoses makstud summad tagastama, kui ta lahkub enne kohustusliku töötamisaja lõppemist töölt omal soovil.

Eespool aga nägime, et noorspetsialist ei saa kohustusliku töötamisaja jooksul üldse lahkuda töölt omal soovil, võib taot-

¹⁶ J. Mä11. Noor spetsialist asub tööle. — «Nõukogude Õigus», 1970, nr. 4, lk. 210.

leda töölt vabastamist vaid ENSV TööK §-s 36 ettenähtud mõjuvaid põhjustel. Kui mõjuvaid põhjusi töölt lahkumiseks ei esine, siis on töölepingu lõpetamine mõeldav vaid kokkuleppel administratsioonis, s. t. ENSV TööK § 33 p. 1 alusel.

«Noorspetsialistide personaalse jaotamise põhimääruses» ei tehta ilmselt vahet töölt omal soovil lahkumise ja poolte kokkuleppel töölepingu lõpetamise vahel. Kuivõrd aga poolte kokkuleppel «Põhimääruses» ei räägita, on kirjanduses mõned autorid asunud seisukohale, et noorspetsialist ei ole kohustatud saadud summasid ettevõttele või organisatsioonile tagastama, kui ta on töölt vabastatud poolte kokkuleppel.¹⁷

Selle seisukohaga ei saa nõustuda. Tuleb silmas pidada, et poolte kokkuleppel noorspetsialisti töölt vabastamine toimub paraktikas peaaegu alati noorspetsialisti palvel ning selle motiiviks on isiklikku laadi põhjused. Administratsioon tuleb noorspetsialisti palvele vastu ning lubab tal lahkuda töölt, olgugi et tööseadusandluse järgi võiks administratsioon nõuda temalt töötamist kohutsusliku töötamisaja lõpuni.

Vastutuleku tasuks oleks aga see, et administratsioon peab kandma ettevõtte kuludesse ka summad, mis noorspetsialistile olid välja makstud.

Tuleks asuda seisukohale, et juhul kui tööleping noorspetsialistiga lõpetatakse poolte kokkuleppel, peaks noorspetsialist tagastama ettevõttele, asutusele või organisatsioonile talle suunamisega seoses makstud summad.

О ПРАВОВОМ ПОЛОЖЕНИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

И. Орго

Резюме

С каждым годом кадры народного хозяйства пополняются выпускниками высших и средних специальных учебных заведений. Молодые специалисты направляются на работу комиссией по персональному распределению молодых специалистов в соответствии с планами распределения, при этом учитывается их специальность и квалификация, семейное положение и состояние здоровья.

В статье исследуется проблема, связанная с возникновением трудового правоотношения между молодыми специалистами, окончившими высшие и средние специальные учебные заведения, и предприятиями, учреждениями и организациями. В статье ана-

¹⁷ Н. И. Воронин. Спорное в применении трудового законодательства. — «Советское государство и право», 1973, № 11, с. 130.

лизируются взгляды, высказанные в юридической литературе по этому вопросу. Поддерживается мнение, что трудовое правоотношение с молодыми специалистами возникает на основании фактического состава, элементами которого являются акт направления на работу и трудовой договор. Но, по мнению автора, фактическое поступление молодого специалиста на работу имеет существенное значение в возникновении трудового правоотношения, так как реализация трудового договора неразрывно связана с фактическим поступлением на работу.

Дальше рассматриваются некоторые спорные вопросы правового положения молодых специалистов. Автор, анализируя Положение о персональном распределении молодых специалистов, указывает, что срок отработки применяется только в отношении тех молодых специалистов, которые были направлены на работу комиссией по распределению молодых специалистов. В отношении молодых специалистов, получивших право самостоятельно поступить на работу, срок отработки не может быть применен. Для перераспределения молодых специалистов вышестоящими организациями требуется согласие молодого специалиста.

В статье анализируется порядок предоставления молодым специалистам жилплощади, порядок расторжения трудового договора в случаях нарушения предоставления жилплощади, разрешение трудовых споров и т. д. Рассматривается также вопрос расторжения трудового договора молодыми специалистами при нарушении установленного порядка приема на работу. Молодой специалист должен быть уволен в таких случаях на основании п. 29 Положения о персональном распределении молодых специалистов, для увольнения не требуется согласие ФЗМК, т. к. это самостоятельное основание расторжения трудового договора.

Рассматриваются спорные вопросы предоставления молодым специалистам отпуска до начала работы и выплаты компенсации.

О НЕКОТОРЫХ ВОПРОСАХ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ СОВХОЗОВ

Х. Сийгур

Кафедра финансов и кредита

§ 1. Понятие тарифной системы

1. Основой правового регулирования оплаты труда рабочих и служащих является тарифная система. Ее определяют как совокупность установленных в централизованном порядке правовых норм, предусматривающих показатели, позволяющих производить сравнительную оценку различного рода и вида работ и устанавливать исходные размеры оплаты труда в зависимости от степени его сложности, ответственности, тяжести и значения отрасли народного хозяйства¹. Она является тем механизмом, при помощи которого Советское государство при участии профсоюзов в централизованном порядке регулирует оплату труда рабочих и служащих, обеспечивая единство и дифференциацию ее, прежде всего исходя из признаков качества труда. Тарифная система выступает в двух разновидностях — как тарифная система рабочих и как тарифная (окладная) система служащих.

Традиционно в тарифную систему включаются тарифно-квалификационные справочники, тарифные сетки, тарифные ставки (оклады), системы должностных окладов и районные коэффициенты². Но они не охватывают всех правовых норм, позволяющих сравнивать работу различного рода и вида и определять

¹ С. С. Каринский. Оплата труда в промышленности (правовые вопросы). М., 1971, с. 40 и сл.; Советское трудовое право. Под ред. В. С. Андреева. М., 1971, с. 171; О. К. Пестова. Правовые средства дифференциации оплаты труда служащих промышленных предприятий. Уч. зап. № 290 Пермского гос. ун-та. Вопросы гражданского, трудового и колхозного права. Пермь, 1973, с. 24.

² Трудовое право. Под ред. Н. Г. Александрова. М., 1966, с. 409 и сл.; Советское трудовое право. Под ред. В. С. Андреева. М., 1971, с. 171 и сл.; Советское трудовое право. Под ред. Н. Г. Александрова. М., 1972, с. 442 и сл.; Основы советского законодательства (для системы партийной учебы). М., 1972, с. 191 и сл.

исходные размеры оплаты труда в зависимости от сложности работы, степени квалификации, требующейся для выполнения, тяжести, вредности, напряженности труда, значения той или иной отрасли народного хозяйства, а также характера местности, где расположено предприятие. Мы находим, что к элементам тарифной системы нужно отнести все нормы права, призванные отражать преимущественно качество труда в оплате труда рабочих и служащих³. Поэтому мы считаем обоснованными мнения о включении к элементам тарифной системы еще и квалификационного справочника должностей служащих и разрабатываемые на его основе должностные инструкции, показатели для отнесения предприятий и их подразделений на группы по оплате труда руководителей и инженерно-технических работников (специалистов), типовые перечни профессий рабочих и работ, оплачиваемых по тарифным ставкам, установленные для рабочих, занятых на горячих и тяжелых работах, на работах с вредными условиями труда и на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, а также надбавки и доплаты, установленные законодательством для уточнения учета качества труда⁴. Сердцевиной тарифной системы являются тарифы. Они призваны отражать в размере заработка общественно необходимое при данном уровне развития производительных сил качество труда. Кроме них в тарифную систему входят другие элементы, позволяющие вести учет отклонения качества труда от уровня заложенного в тарифах, а также такие элементы, которые прямо не определяют размер оплаты труда, а только способствуют правильному его определению. По своему правовому значению элементы тарифной системы могут быть разделены на основные, дополнительные и вспомогательные⁵.

2. Тарифная система связана в определенной степени и с учетом количества труда, ибо полное разделение количества и качества труда практически невозможно. Нельзя не заметить, что тарифные ставки и должностные оклады установлены на определенную норму рабочего времени, а рабочее время является мерилom количества труда. Установление в тарифах определенной нормы рабочего времени — необходимая предпосылка для уточнения количества труда. Кроме того, доплаты и надбавки, входящие в состав тарифной системы, не только отражают ка-

³ А. Д. Зайкин, С. И. Шкурко. Правовые вопросы оплаты труда рабочих. М., 1967, с. 45.

⁴ Р. З. Лившиц. Заработная плата в СССР. Правовое исследование. М., 1972, с. 161; О. К. Пестова. Правовые средства дифференциации оплаты труда служащих промышленных предприятий. Уч. зап. № 290 Пермского гос. ун-та. Вопросы гражданского, трудового и колхозного права. Пермь, 1973, с. 24.

⁵ О. К. Пестова. Правовые средства дифференциации оплаты труда служащих промышленных предприятий. Уч. зап. № 290 Пермского гос. ун-та. Вопросы гражданского, трудового и колхозного права. Пермь, 1973, с. 21 и сл.

чество труда, но и должны материально стимулировать работника выполнять работы в соответствующих условиях и тем самым в определенной степени учитывать и количество труда. Должностные оклады руководящих работников и инженерно-технических работников (специалистов) во всех отраслях народного хозяйства устанавливаются с учетом объема хозяйственной деятельности предприятия, в котором кроме качества труда найдет свое выражение и количество труда руководящего или инженерно-технического работника. Учитывая меру продолжительности и меру интенсивности труда, тарифные ставки и должностные оклады, несомненно, учитывают и показатели количества труда⁶.

3. Тарифная система является средством централизованного регулирования оплаты труда рабочих и служащих, но в установлении и применении ее элементов имеется и локальный элемент. В ряде случаев конкретный размер должностного оклада устанавливается на местах в пределах, предусмотренных в централизованном порядке; на основе централизованно утвержденных типовых перечней устанавливаются на предприятиях перечни профессий и работ, оплачиваемых по тарифным ставкам, установленных для рабочих, занятых на горячих и тяжелых работах, с вредными условиями труда и на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда. На предприятиях утверждаются должностные инструкции, на основе тарифно-квалификационного справочника определяется разряд рабочего и разряд работы, принадлежность каждого подразделения к той или иной группе по оплате труда руководящих и инженерно-технических работников (специалистов), в целом ряде случаев устанавливается и конкретный размер доплат и надбавок и т. д.

§ 2. Тарифная система рабочих совхозов

1. Для оплаты труда рабочих растениеводства и животноводства в совхозах установлена шестиразрядная тарифная сетка. Тарифные ставки установлены раздельно на конно-ручные работы и работы в животноводстве, с одной стороны, и для трактористов-машинистов, с другой. В обоих случаях еще существуют различные тарифные ставки для повременщиков и сдельщиков. Тарифные ставки установлены как дневные тарифные ставки за семичасовой рабочий день.

Особенностью тарифной системы рабочих совхозов является то, что рабочие растениеводства и животноводства (кроме трактористов-машинистов) не имеют квалификационного разряда и не подлежат тарификации. Оплата их труда основывается на тарификации работ, а квалификация некоторых категорий рабочих

⁶ Проблемы правового регулирования труда в условиях экономической реформы. Минск, 1973, с. 141 и сл.

учитывается только при помощи надбавок и доплат. Поэтому тарифная система рабочих растениеводства и животноводства не имеет такого элемента, как тарифно-квалификационный справочник, а заменяет его тарификационный справочник работ.

Основная масса рабочих совхозов не имеет твердой дневной тарифной ставки, а получает заработную плату в зависимости от выполняемой работы. Не имея квалификационного разряда, рабочий не имеет права требовать работу, соответствующую его квалификации и не имеет юридической гарантии на определенный уровень оплаты труда, кроме минимального размера, установленного государством⁷.

Тарификация работ является единой для всех совхозов Советского Союза. В связи с существованием тарификационного справочника работ нет необходимости в совхозах устанавливать разряд той или иной работы, кроме случаев, когда работа не предусмотрена в справочнике. В таких исключительных случаях разряд той или иной работы устанавливается администрацией совхоза по согласованию с рабочим комитетом профсоюза.

2. Для оплаты труда рабочих тех профессий, которые в основном существуют в других отраслях народного хозяйства и труд которых, как правило, не состоит непосредственно в производстве сельскохозяйственной продукции, применяются условия оплаты труда соответствующей отрасли народного хозяйства или смежных профессий. Все они имеют квалификационный разряд, который дает им возможность требовать работу в соответствии с квалификацией и гарантирует определенный уровень оплаты труда. Применение разных тарифных сеток усложняет организацию оплаты труда в совхозах. Не всегда тарифные ставки одинаковых разрядов разных тарифных сеток согласованные.

Для устранения названного недостатка выдвинуто предложение установить единую тарифную сетку для всех или для большинства рабочих совхоза⁸, а также для установления единой тарифной сетки на конно-ручные и механизированные работы⁹.

⁷ Ст. 36 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде и ст. 90 КЗоТ ЭССР.

⁸ О. Ф. Лопатина. Нормирование труда в сельскохозяйственных предприятиях. М., 1962, с. 92; П. Левин. А может без доплаты за продукцию? «Экономическая газета» № 15, 14 апреля 1965, с. 31; М. Гусейнов. По стоимости продукции. «Экономическая газета» № 25, 23 июня 1965, с. 29; А. Линевич, Е. Мойкин. Принципы построения единой тарифной сетки. «Экономика сельского хозяйства» 1968, № 10, с. 63 и сл.; И. Жеберскис. Необходимость возникновения внутрихозяйственного расчета в совхозах и основные пути его укрепления. Хозяйственный расчет и экономическое стимулирование сельского хозяйства. Тарту, 1968, с. 282; М. Давыдов и др. Предложения, подсказанные жизнью. «Экономическая газета» № 47, ноябрь 1968, с. 31; и др. Е. А. Панова. Применение в совхозах Положения о государственном предприятии. М., 1969, с. 96 и сл.

⁹ J. Sepp. Tüki- ja ajatöötasu kooskõlastamise võimalustest kolhoosides. — Põllumajandusökonomika küsimusi V. Tln., 1965, lk. 53; J. Sepp.

3. Установление единой тарифной сетки для всех рабочих совхоза невозможно. В разных отраслях народного хозяйства существуют разные тарифные сетки, единство их в том, что они, как правило, состоят из шести разрядов. Но тарифные ставки по одноименным разрядам в различных сетках разные. Следовательно, при централизованном установлении тарифных сеток и тарифных ставок и в дальнейшем следует исходить из тех условий, в которых работает основная масса рабочих соответствующих профессий с учетом народнохозяйственного значения их работы. А рабочий той или иной профессии должен иметь одинаковую тарифную ставку независимо от отрасли народного хозяйства, как этого требует принцип равной оплаты за равный труд. Но если значение труда рабочего той или иной профессии повышается в связи с его осуществлением именно в той или другой отрасли народного хозяйства, или существенно изменяются условия труда по сравнению с теми, которые были приняты за основу при установлении тарифных ставок для основной массы рабочих, или нужно стимулировать труд рабочих той или иной профессии именно в той или иной отрасли народного хозяйства, то возможно корректировать тарифные ставки при помощи надбавок.

По нашему мнению, улучшения согласования тарифных ставок рабочих разных профессий можно достичь с улучшением учета сложности и тяжести труда, квалификации, требуемой от рабочего для выполнения тех или иных работ, народнохозяйственного значения труда рабочих той или иной профессий.

Для упрощения тарифной системы рабочих растениеводства и животноводства, по нашему мнению, возможно установление единой тарифной сетки для рабочих растениеводства и животноводства как на конно-ручных, так и на механизированных работах (трактористов-машинистов).

Число конно-ручных работ и работ в животноводстве, относящихся по действующему тарификационному справочнику к первому и шестому разряду, сравнительно небольшое, и они не имеют принципиально важного значения в совхозном производстве. Абсолютное большинство работ распределены между четырьмя разрядами. Аналогичное положение существует и по механизированным работам. Разница в уровне квалификации, требуемой от рабочего для выполнения работы того или иного разряда, тоже не слишком большая, и характер сельскохозяйственного производства требует периодического переключения ра-

Sovhoosides ja kolhoosides kasutatavate töötasustamise süsteemide vastavusest kaasaja vajadustele. — Põllumajandusökoonomika küsimusi VI. Tln., 1966, lk. 108; В. Юсупов. Тарифные разряды — рабочим совхозов. «Экономическая газета» № 35, август 1967, с. 32; Л. Чуксин. Основные направления совершенствования тарифной системы заработной платы в совхозах. «Экономика сельского хозяйства» 1968, № 10, с. 56 и сл.; П. Н. Рукосуев. Оплата труда в совхозах по конечным результатам производства. Изд-во Московского университета, 1968, с. 49.

бочих с одной работы на другую. Поэтому, по нашему мнению, вполне возможно установление единой шестиразрядной тарифной сетки для оплаты труда всех рабочих растениеводства и животноводства¹⁰.

В настоящее время установление разных тарифных ставок для сдельщиков и для повременщиков не является обоснованным. Заработная плата рабочих растениеводства и животноводства зависит от количества и качества произведенной продукции. Работая на основе технологической карты (перечня работ), нет особой разницы в интенсивности труда в зависимости от того, оплачивается ли работа сдельно или повременно (если, конечно, бригада, звено и т. д. правильно укомплектованы)¹¹, так как получаемая ими заработная плата в конечном счете зависит от количества и качества произведенной продукции. Установление единой тарифной ставки рабочим растениеводства и животноводства послужило бы стимулом для администрации совхоза для улучшения организации труда повременщиков, а для коллектива — стимулом требовать от администрации улучшения организации труда¹².

Существование различных ставок для сдельщиков и повременщиков вызывает определенные трудности и в практике, так как иногда в течение рабочего дня необходимо переключить рабочего с повременной работы на сдельную и наоборот¹³.

4. Для более правильного учета качества труда рабочих совхозов, прежде всего квалификации определенных категорий рабочих, установлены доплаты и надбавки. Роль их для учета качества труда рабочих в совхозах сравнительно большая потому,

¹⁰ Решение вопроса, сколько разрядов именно нужно для правильной организации оплаты труда растениеводов и животноводов в совхозах, является предметом изучения экономической науки. Юрист может по данному вопросу выразить только свое мнение.

Распределение конно-ручных работ на три разряда и механизированных работ на три разряда было проведено в порядке опыта и в совхозе «Цесвайне» Министерства сельского хозяйства Латвийской ССР, хотя единую тарифную сетку не установили. См. Приложение к постановлению Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 23 июля 1969 г. № 284/17. «Бюллетень Госкомтруда», 1969, № 10, с. 9 и сл.

¹¹ На наш взгляд, нельзя смешивать вопрос об интенсивности труда с вопросом о стимулирующей роли повременной или сдельной оплаты труда до расчетов за продукцию.

¹² Ср. И. Н. Попов-Черкасов др. Организация заработной платы рабочих в совхозах СССР. М., 1964, с. 33 и сл. Л. Чуксин. Основные направления совершенствования тарифной системы заработной платы в совхозах. «Экономика сельского хозяйства». 1968, № 10, с. 56 и сл.

¹³ В порядке опыта в совхозе «Цесвайне» Министерства сельского хозяйства Латвийской ССР были установлены единые тарифные ставки для повременщиков и сдельщиков как на конно-ручные, так и механизированные работы. См. Приложение к постановлению Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 23 июля 1969 г. № 284/17. «Бюллетень Госкомтруда», 1969, № 10, с. 9 и сл.

что для многих рабочих растениеводства и животноводства квалификационные разряды вообще не установлены.

К тарифной системе рабочих растениеводства и животноводства принадлежат такие специфические надбавки и доплаты, как надбавка за классность трактористам-машинистам, доплата мастерам животноводства, надбавка трактористам-машинистам за стаж работы по специальности, надбавка к заработной плате высококвалифицированным бригадирам. Кроме учета качественной стороны труда, эти надбавки и доплаты должны стимулировать рабочих к повышению квалификации аналогично тарифным ставкам. Но некоторые из них имеют и задачу стимулировать закрепление кадров и вообще безупречной работы.

Задачи дальнейшего развития и повышения эффективности сельскохозяйственного производства предполагают наличие высококвалифицированных рабочих широкого профиля. Отсутствие у многих рабочих совхозов квалификационных разрядов не способствует росту таких рабочих кадров, не стимулирует рабочих к повышению своей квалификации, не стимулирует администрацию совхоза в правильной организации труда рабочих, в организации постоянного повышения квалификации, в улучшении нормирования труда, обуславливает необоснованную уравниловку в оплате труда, особенно при оплате по коллективным результатам. Но установление квалификационных разрядов имеет и большое моральное значение для рабочих и поэтому, по нашему мнению, необходимо установление квалификационных разрядов для всех рабочих растениеводства и животноводства совхозов и обеспечение соответствующей организации оплаты их труда¹⁴.

§ 3. Оклады руководящих работников и специалистов совхозов

1. Размеры должностных окладов руководящих работников и специалистов совхозов, как и руководящих и инженерно-технических работников других отраслей народного хозяйства, установлены по принципу косвенного определения количества и качества труда через плановые задания предприятия или его подразделений. Такими плановыми заданиями являются плановый объем производимой или реализуемой сельскохозяйственной продукции в стоимостном выражении. При установлении окладов руководящим работникам и специалистам, связанным с производством и реализацией продукции подсобных предприятий и промыслов, учитывается и плановый объем реализации или производства

¹⁴ См. Х. Сийгур. О тарификации рабочих совхозов. В сб. Современные проблемы правового регулирования труда в СССР. Тезисы докладов. Вильнюс, 1972, с. 96 и сл.; его же, О тарификации рабочих совхозов. Ученые записки ТГУ, вып. 354, Тарту, 1975, с. 3 и сл.

продукции этих предприятий, или промыслов (кроме переработки сельскохозяйственной продукции). Установление должностных окладов исходя из планового объема реализации или производства продукции является одним из стимулов для принятия напряженных планов.

Основой установления размера должностных окладов руководящих работников и специалистов центрального аппарата совхоза является объем реализуемой продукции, чтобы стимулировать этих работников не только к увеличению производства продукции, но и к увеличению товарности совхоза. Эти цели достижимы при улучшении организации труда и производства в масштабе всего хозяйства.

Для обеспечения правильного учета качества и количества труда названных руководящих работников и специалистов их оклады дифференцированы в зависимости от планового объема реализации сельскохозяйственной продукции¹⁵, который, в свою очередь, дифференцирован по зональному расположению совхоза¹⁶. В каждой зоне совхозы разделены на 8 групп.

Должностные оклады руководящих работников и специалистов во всех группах установлены в виде нижнего и верхнего предела (вилки), что позволяет дальнейшую дифференциацию оклада уже в зависимости от конкретных условий совхоза и личных качеств соответствующего работника. Для правильного учета качества и количества труда должностные оклады установлены либо для каждой должности, либо для группы должностей, требующей от работников равной квалификации, ответственности, и имеющие одинаковые условия труда. Для последовательного проведения принципа оплаты по труду предусмотрена возможность взамен должностей главных специалистов иметь должности старших специалистов.

2. Объем реализуемой продукции не всегда правильно отражает качество и количество труда руководящих работников и специалистов совхоза. Поэтому вышестоящим в отношении совхозов органам предоставлено право по согласованию с советами министров союзных республик или крайисполкомами и облисполкомами во вновь организованных совхозах повышать на 2—3 года должностные оклады руководящим работникам, специалистам и главному бухгалтеру на 1—3 группы против планового объема реализации продукции на данный год, а также сохра-

¹⁵ Примечание 5 к Показателям для отнесения совхозов и других государственных предприятий сельского хозяйства к группам по оплате труда руководящих работников и специалистов. Утв. постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 19 декабря 1972 г. № 340/35 (в дальнейшем Показатели для отнесения совхозов к группам по оплате труда). «Бюллетень Госкомтруда», 1973, № 5, с. 8.

¹⁶ Показатели для отнесения совхозов к группам по оплате труда. «Бюллетень Госкомтруда», 1973, № 5, с. 6 и сл. Совхозы Эстонской ССР принадлежат ко второй зоне.

нять в течение 2—3 лет должностные оклады за работниками, которые переводятся для укрепления хозяйств с меньшим объемом реализации продукции¹⁷.

По п. 3 постановления Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 13 мая 1965 г. № 297/II-13 Советы Министров союзных республик, крайисполкомы и облисполкомы имеют право в случаях необходимости с учетом объема и условий работы повышать или понижать, в пределах установленных фондов заработной платы, должностные оклады руководящим работникам, специалистам и главным бухгалтерам совхозов на 1—2 группы против групп, соответствующих плановому объему реализации на данный год¹⁸, т. е. такое повышение или понижение окладов возможно во всех действующих совхозах, независимо от их возраста.

По п. 5 Показателей для отнесения совхозов к группам по оплате труда руководящих работников и специалистов, в тех случаях, когда рост (улучшение) показателей, в соответствии с которыми определяется группа совхоза, происходит по причинам, независимым от него, а также в совхозе, где наблюдается низкий уровень организации производства и труда, то такой совхоз может отнесен на одну группу ниже, против установленной по показателям¹⁹.

Действующим законодательством предусмотрено повышение окладов тех руководящих работников и специалистов (директор, главный бухгалтер и др.), которые непосредственно связаны с промышленной переработкой сельскохозяйственной продукции или закупками сельскохозяйственного сырья, а также работников откормочных совхозов, непосредственно связанных с закупками скота. В зависимости от объема промышленной переработки или закупки сельскохозяйственного сырья или закупки скота, оклады соответствующих работников повышаются на 1—2 группы²⁰.

Повышенные (или пониженные) оклады становятся для соответствующих работников обыкновенными окладами до тех пор, пока не исчезнут факторы, обуславливающие повышение (понижение) группы по оплате труда руководящих работников и специалистов, словом, пока не пересмотрена принадлежность к установленной группе об оплате труда²¹.

¹⁷ Ст. 3 постановления Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 30 июня 1961 г. № 285/14. «Бюллетень Госкомтруда», 1970 № 10, с. 42.

¹⁸ «Бюллетень Госкомтруда», 1965, № 7, с. 3.

¹⁹ То же, 1973, № 5, с. 12. Вероятно, для облегчения применения законодательства об установлении групп по оплате труда руководящих работников и специалистов совхозов, а также устранения имеющихся в разных нормах противоречий, нужно все эти нормы включить в единый правовой акт.

²⁰ Примечание 2 к Показателям для отнесения совхозов к группам по оплате труда. «Бюллетень Госкомтруда», 1973, № 5, с. 8.

²¹ Ср. Р. З. Лившиц. Заработная плата в СССР. Правовое исследование. М., 1972, с. 79.

Повышение окладов руководящим работникам и специалистам совхозов в практике Эстонской ССР обыкновенно связано с объективными трудностями в работе хозяйства, необходимостью укрепления кадров, реорганизацией совхоза и т. д. Повышение окладов обыкновенно проводится в начале года или с момента реорганизации совхоза.

Руководящие работники и специалисты не имеют права требовать установления повышенных окладов, кроме повышения окладов за переработку сельскохозяйственной продукции или закупки сельскохозяйственного сырья, а также работники откормочных совхозов, связанных с закупками скота. В названных случаях повышение основывается на объективных показателях, установленных законодательством, и поэтому при достижении соответствующих показателей у работников возникает субъективное право на соответствующее повышение оклада.

3. Должностные оклады руководящим работникам и специалистам подразделений совхозов (отделений, ферм, цехов, сельскохозяйственных участков) установлены исходя из стоимости производимой продукции в год, так как подразделения прямо не реализуют продукцию и для них задания по реализации продукции не устанавливаются. Большая часть производимой ими продукции передается для внутрихозяйственного потребления. Следовательно, предполагаемое качество и количество их труда косвенно выражается в плановом объеме производимой продукции.

Для отнесения подразделений совхозов к группам по оплате труда установлены примерные показатели²². По ним подразделения совхозов делятся на 5 групп в зависимости от объема производства сельскохозяйственной продукции. Исходя из этих примерных показателей, министерства и ведомства СССР и Советы Министров союзных республик по согласованию с соответствующими ЦК профсоюза утверждают показатели для отнесения подразделений совхозов к группам по оплате труда руководящих работников и специалистов²³. На основе этих показателей администрация совхоза по согласованию с рабочим комитетом профсоюза определяет принадлежность каждого подразделения к той или иной группе об оплате труда руководящих работников и специалистов.

Должностные оклады служащих совхозов установлены независимо от группы совхоза или подразделения частично нижним

²² Примерные показатели для отнесения отделений, ферм, сельскохозяйственных участков и цехов совхозов и других государственных предприятий сельского хозяйства к группам по оплате труда руководящих работников и специалистов. Утв. постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 19 декабря 1972 г. № 340/35. «Бюллетень Госкомтруда», 1973, № 5, с. 9.

²³ Ч. 2 ст. 1 постановления Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 19 декабря 1972 г. № 340/35. «Бюллетень Госкомтруда», 1973, № 5, с. 5 и сл.

и верхним пределом (вилкой), частично только один твердый должностной оклад.

4. Конкретный размер должностного оклада директору, его заместителю (которым является один из главных или старших специалистов), главным (старшим) специалистам и главному (старшему) бухгалтеру совхоза устанавливает вышестоящая по отношению к совхозу организация (трест совхозов, управление сельского хозяйства райисполкома, областное (краевое) управление сельского хозяйства, министерство или ведомство) в пределах фонда заработной платы этих работников, выделенного им. Например, по сложившейся практике оклад директору устанавливается Министерством сельского хозяйства ЭССР (по совхозам, принадлежащим к этой системе), а другим вышеназванным руководящим работникам и специалистам — управлением сельского хозяйства райисполкомов. Оклады старшим специалистам и старшим бухгалтерам устанавливаются вышестоящей организацией только в тех случаях, когда по штату в совхозе нет соответствующей должности главного специалиста или главного бухгалтера. Всем остальным руководящим работникам и специалистам совхоза должностные оклады устанавливает директор совхоза в пределах фонда заработной платы специалистов и служащих.

Когда законодательством должностной оклад установлен твердой суммой, то работник имеет право притязать именно на эту сумму. Для защиты своего интереса он может в таких случаях обратиться даже в органы по рассмотрению трудовых споров, так как в данном случае дело не в установлении оклада, а в требовании выплаты по сравнению с законодательством невыплаченной части заработной платы.

В случаях, когда для одной должности законодательством установлено два твердых оклада, то установление работнику того или другого оклада определяется при заключении трудового договора, учитывая при этом условия труда, квалификацию рабочего и т. д. Следовательно, и изменение оклада (назначение другого предусмотренного законодательством оклада) может произойти только при согласии сторон, ибо установление размера оклада в таких случаях является объектом договоренности.

Аналогично положение и в тех случаях, когда должностной оклад по той или иной должности установлен нижним и верхним пределом (вилкой). И в этих случаях установление конкретного размера окладов является объектом договоренности, хотя, как правильно отмечал Н. Г. Александров, определение большего размера оклада для работника, работающего по аналогичной должности не может быть обосновано только договоренностью между администрацией и работником, а должно быть обосновано различиями в индивидуальной квалификации работников²⁴.

²⁴ Н. Г. Александров. Трудовое правоотношение. М., 1948, с. 313.

Установление законодательством должностных окладов нижним и верхним пределом (вилкой) позволяет при установлении размера оклада работнику учитывать конкретные условия труда и объем работы, личные качества работника, определяющие количество и качество его труда (квалификация, умение и способности выполнения трудовых обязанностей, фактическое использование своих умений и знаний т. д.). Если должностной оклад установлен законодательством нижним и верхним пределом (вилкой), то работник имеет право требовать назначения минимального размера должностного оклада по этой должности с учетом принадлежности совхоза или его подразделения к группе по оплате руководящих работников и специалистов.

Должностным лицам, устанавливающим конкретный размер должностного оклада руководящему работнику или специалисту совхоза, предоставлено право повышать или понижать размер должностного оклада на 10% в пределах фонда заработной платы инженерно-технических работников и служащих в зависимости от образования, стажа работы и квалификации работника²⁵. Это специальное основание дифференциации окладов руководящих работников и специалистов совхозов. Конечно, образование, стаж работы и вообще квалификация имеют большое значение на качество труда соответствующего работника и через него на результаты хозяйственной деятельности подразделения или всего совхоза. Но в данное время, когда должностные оклады руководящих работников и специалистов установлены нижним и верхним пределом, существование такого самостоятельного основания дифференциации окладов себя не оправдывает. Тех же целей можно достичь при дифференциации оклада в пределах «вилки».

Возможность увеличения оклада в связи с образованием, стажем и квалификацией имеет смысл при твердо установленных окладах, чтобы учитывать действительный вклад работника. Но теоретически трудно обосновать, а в практике может привести к отрицательным результатам возможность уменьшения установленного оклада. Оклад (минимальный размер оклада) должен быть установлен исходя от такого работника, который имеет необходимую (минимальную) квалификацию, ниже которой он не может быть назначен на эту должность. Следовательно, чтобы стимулировать занятие должности работником, имеющим более высокую квалификацию и могущему более эффективно работать на этой должности, желательно иметь возможность повысить ему должностной оклад в зависимости от квалификации (выражением которой является и образование, и стаж рабо-

²⁵ Ч. 2. ст. I Типового положения об оплате труда руководящих работников и специалистов совхозов и других государственных предприятий сельского хозяйства. «Бюллетень Госкомтруда», 1970, № 10, с. 31.

ты). Но если предусмотреть возможность понижать установленный законодательством оклад (минимальный размер оклада), то тем самым определяется назначение на такие должности людей, не могущих по своей квалификации работать на этой должности, что, конечно, может дать только отрицательные результаты. Поэтому в практике Эстонской ССР нам не удалось найти случаев понижения установленного оклада.

По нашему мнению, в законодательном порядке нужно установить между нижним и верхним пределом оклада такую разницу, чтобы соответствующей дифференциацией в этих пределах можно было оплатить труд работника от минимальной до максимальной квалификации работника, оправдывающей с народнохозяйственной точки зрения занятие этой должности. Следовательно, при окладах, установленных нижним и верхним пределами, нет необходимости, как правило, дифференцировать размер оклада вне этих пределов в зависимости от образования и стажа. В отдельных случаях, если с точки зрения данного совхоза и народного хозяйства целесообразно занятие той или иной должности работником, имеющим выдающуюся квалификацию (знания и опыт), учет квалификации может быть решен при помощи назначения персонального оклада в порядке, предусмотренном законодательством.

Но до тех пор, пока еще предусмотрена возможность увеличения и уменьшения установленного законодательством размера оклада, нужно подчеркивать, что такая дифференциация возможна только строго индивидуально. Поэтому совершенно неоправданными являются иногда в практике попытки увеличить всем или многим руководящим работникам и специалистам оклады на 10% за счет вакансий некоторых должностей.

5. Действующим законодательством не определено, на какой срок устанавливается должностной оклад руководящему работнику и специалисту совхоза. Но так как размер должностных окладов им устанавливается при поступлении — приеме на работу трудовым договором (является объектом соглашения), то и администрация не имеет права в одностороннем порядке изменять размер оклада. Без согласия работника нельзя увеличивать или уменьшать его оклад на 10% в зависимости от образования, стажа работы и квалификации, так как это увеличение или уменьшение не представляет собой надбавки, а служит способом определения размера оклада.

Исходя из этого, мы не можем поддерживать встречающуюся в литературе и ранее поддерживаемую нами точку зрения, что оклад руководящему работнику или специалисту устанавливается на год (ежегодно)²⁶. Характерный для советского трудового

²⁶ В. Ф. Волков, А. К. Малахов. Заработная плата и премирование работников совхозов. М., 1967, с. 170; H. Siigur. Sovhoositöötajate töötasustamise probleem. Tartu, 1973, lk. 70.

права принцип о недопустимости изменения установленных окладов полностью распространяется и на руководящих работников и специалистов совхозов. Хотя плановые задания по реализации или производству сельскохозяйственной продукции, принимаемые за основу для установления должностных окладов, устанавливаются на год (ежегодно), их изменение не дает права для одностороннего изменения установленных работникам окладов. Одностороннее понижение размера оклада работника не может быть мотивировано и тем, что на данный год был утвержден фонд заработной платы меньше прошлогоднего. В таком случае нужно добиваться либо увеличения фонда заработной платы, либо экономии фонда заработной платы по сокращению штата. Нехватка фонда заработной платы не может быть основой понижения окладов руководящих работников и специалистов даже в том случае, если соответствующее должностное лицо при установлении окладов не соблюдало выделенного ему с этой целью фонда заработной платы, а сами оклады установлены в пределах, предусмотренных законодательством. Такая практика существует и на промышленных предприятиях в отношении руководящих и инженерно-технических работников.

При изменении принадлежности совхоза или его подразделений к группе по оплате труда, должны изменяться и размеры должностных окладов соответствующих работников ²⁷.

Неизменность размера оклада односторонне является важной правовой гарантией для работника, обеспечивающей установленный уровень оплаты труда в соответствии с качеством и количеством труда.

6. По ст. 97 КЗоТ ЭССР администрация совхоза обязана известить рабочих и служащих о введении новых условий оплаты труда или изменении действующих не позднее, чем за две недели. Следовательно, новые оклады не могут быть введены раньше, чем через две недели после извещения об этом соответствующих работников. Обязанность известить соответствующих работников о новых должностных окладах лежит именно на администрации совхоза. ²⁸

Этот двухнедельный срок является определенной правовой гарантией, чтобы рабочие и служащие смогли подготовиться к работе в новых (измененных) условиях оплаты труда, и одно-

²⁷ Правовые основы научной организации труда. Под общей ред. А. С. Пашкова. М., 1967, с. 144.

²⁸ Законодательством не отрегулирована форма извещения. В практике не требуется извещения каждого работника под расписку, а считается вполне достаточным известить об окладах на совещаниях и собраниях или при помощи вывески соответствующего приказа на доску извещений по рабочим местам соответствующих работников. Срок введения считается со дня, следующего за извещением на собрании или на вывеску соответствующего приказа. Новые оклады вводятся одновременно для всех работников, хотя некоторые из них во время извещения были в отпуске, в командировке, отсутствовали с работы по болезни и т. д. Нам кажется такая практика обоснованной.

верменно является стимулом для улучшения организации труда и производства. В практике этот двухнедельный срок соблюдается в случаях, когда новый оклад меньше действующего оклада. Но исходя из целей этого требования, по нашему мнению, было бы целесообразно требовать его соблюдения и в тех случаях, когда оклады будут повышены.

Чтобы обеспечить введение новых должностных окладов с 1 января в связи с изменением принадлежности совхоза или его подразделения к группе по оплате труда, нужно об этом известить соответствующих работников не менее, чем за две недели до начала соответствующего года. А это, в свою очередь, предполагает, чтобы промфинплан совхоза был утвержден раньше, чтобы соответствующие должностные лица могли своевременно установить новые должностные оклады и довести их до совхоза и до работников.

К сожалению, в практике должностные оклады иногда утверждаются с опозданием. В соответствующем приказе обыкновенно указывается, что эти оклады вводятся задним числом с 1 января.

Такую практику нельзя считать ни целесообразной, ни законной. Во-первых, если принадлежность к группе по оплате труда совхоза или его подразделения не изменилась, вообще нет необходимости издавать приказ о размерах должностных окладов всех руководящих работников и специалистов совхоза, так как одностороннее изменение их запрещено. Во-вторых, если необходимо повысить оклад работника, то это, конечно, нужно оформить, но оформлять задним числом не целесообразно, так как в этом случае повышенный оклад может достигать только соответствия между качеством и количеством фактически затраченного труда, с одной стороны, и оплатой труда, с другой стороны, но не может иметь стимулирующего значения за прошедший период. В-третьих, ст. 97 КЗоТ ЭССР прямо налагает на администрацию обязанность известить рабочих и служащих о введении новых условий или изменении действующих не позднее, чем за две недели, а новые оклады могут быть введены только после истечения этого срока. Совершенно бессмысленно устанавливать задним числом понижение окладов, так как по советскому трудовому праву ни администрация совхоза, ни вышестоящий орган не имеют право востребовать обратно добровольно выплаченные суммы.

Отсюда вытекает, что для повышения роли должностных окладов руководящих работников и специалистов совхозов и обеспечения социалистической законности в этом деле, необходимо гарантировать своевременное составление и утверждение промфинплана совхоза. Именно своевременное утверждение промфинплана и корректирование окладов дадут возможность своевременно узнать предстоящие задания и подготовиться к их

выполнению. Одним стимулом для выполнения и перевыполнения их являются оклады руководящих работников и специалистов.

7. Высказана мысль, что окладная система, основанная на учете плановых показателей, не стимулирует к принятию реальных планов²⁹ и рекомендуется установить должностные оклады исходя из фактического уровня производства, например, из фактического уровня доходов³⁰ или прибыли³¹. Рекомендовано установить должностные оклады специалистам, исходя из стоимости реализуемой продукции той отрасли, которой он руководит³², а также гарантировать выплату только 75 % должностного оклада, а остальную часть оклада выплачивать пропорционально выполнению плана производства хозяйством или отраслью производства³³.

С этими предложениями согласиться нельзя. В условиях планового ведения всего народного хозяйства нужно и при установлении окладов руководящим работникам и специалистам исходить из плановых показателей и стимулировать их выполнение и перевыполнение. Установление должностных окладов именно исходя из плановых показателей реализации и производства является одним (но не единственным) из стимулов принятия оптимальных планов. Кроме того, размеры должностных окладов руководящих и инженерно-технических работников и в других отраслях основываются на плановых показателях. Должностные оклады не могут быть установлены исходя из получаемой совхозом прибыли, так как прибыль не зависит только от затраченного труда, а на ее уровень и массу влияют многие факторы, которые не зависят от деятельности тех или иных работников ни прямо, ни косвенно. Нельзя устанавливать должностные оклады специалистам совхозов в зависимости от стоимости реализуемой продукции той отрасли, которой руководит тот или иной специалист, так как это не содействует организации взаимодействия между отраслями в масштабе совхоза.

²⁹ А. Азев. Совершенствовать показатели. «Экономическая газета», № 34, 25 августа 1965 г., с. 29; А. Пикулькин, М. Тикуннов. Хозрасчет и стимулирование в совхозе. «Финансы СССР», 1969, № 6, с. 46.

³⁰ Г. Канев, П. Харитонов. За лучший труд — более высокую оплату. «Социалистический труд», 1963, № 6, с. 46; А. Есин. Не за план ... «Экономическая газета», № 17, 25 апреля 1964 г., с. 29; О штатах. «Экономическая газета», № 10, 10 марта 1965 г., с. 34.

³¹ И. Демичев. Поднять коллективную заинтересованность. «Экономическая газета», № 34, 25 августа 1965 г., с. 30.

³² И. Маринко, В. Рабинович. Об упорядочении системы заработной платы и премирования в совхозах. «Вопросы экономики», 1959, № 6, с. 154. Л. Шнайдерман. Важный фактор повышения материальной заинтересованности в производстве продуктов сельского хозяйства. «Вопросы экономики», 1961, № 2, с. 142 и сл.

³³ В. Меркулов. Какой же путь приемлем? «Экономическая газета», № 14, апрель 1967 г., с. 32; У. Байтуков. Упростить расчеты «Экономическая газета», № 14, апрель 1967 г., с. 32.

Высказано мнение, что большие интервалы между группами по оплате труда руководящих работников и специалистов совхозов (в том числе и работников подразделений) могут обусловить уравниловку в оплате труда этих работников и поэтому предложено передать установление группировки совхозов по оплате труда в компетенцию союзной республики³⁴.

С таким предложением нельзя согласиться. Во-первых, в настоящее время все должностные оклады этих работников установлены в виде нижнего и верхнего пределов, что дает достаточные возможности для необходимой дифференциации должностных окладов в пределах одной группы. Кроме того, для правильного учета количества и качества труда можно использовать и другие способы. Обоснованная дифференциация оплаты труда достижима только при обоснованном взаимодействии всех способов регулирования оплаты труда (должностные оклады, надбавки и доплаты, премии и т. д.). Во-вторых, установление в общегосударственном масштабе показателей отнесения совхозов в группы по оплате труда руководящих работников и специалистов является одним из средств централизованного регулирования оплаты труда и содействует обеспечению равной оплаты за равный труд в совхозах, независимо от их местонахождения или подчиненности. Поэтому нельзя поддерживать передачу установления групп по оплате труда работников совхозов в компетенцию союзной республики. Местные условия производства и труда должны быть учтены при дифференциации окладов в пределах нижнего и верхнего размера оклада. Если разница между нижним и верхним размером окладов экономически недостаточна, то можно поставить вопрос об увеличении этой разницы, но не отказываться от централизованного установления группировки совхозов.

Для повышения заинтересованности специалистов и служащих в повышении квалификации внимания заслуживает предложение об установлении квалификационных категорий (разрядов) этим работникам, другими словами, предложение ввести более подробную систему должностей (например, агроном I, II, III разряда, или бухгалтер, старший бухгалтер, ведущий бухгалтер и т. д.). Дело не в форме решения, а в его существе, которое позволило бы установить по каждой должности различные оклады и тем самым дифференцировать оплату труда по индивидуальным квалификационным признакам³⁵.

³⁴ J. Sepp. *Sovhoosides ja kolhoosides kasutatavate töötasustamise süsteemide vastavusest kaasaja vajadustele*. — *Põllumajandusökonoomika küsimusi* VI, Tln., 1966, lk. 144 jj.

³⁵ Р. З. Лившиц. Заработная плата в СССР. Правовое исследование. М., 1972, с. 72; И. А. Тищенко, А. А. Фатуев. Правовые вопросы материального стимулирования работников промышленности. М., 1972, с. 76.

По нашему мнению, осуществление такого мероприятия особенно важно в отношении служащих, которым законодательством установлен твердый оклад и результаты труда которых только косвенно отражаются на результатах деятельности совхоза и на получаемых ими премиях. При существующем порядке оплаты труда они мало заинтересованы в улучшении организации своего труда, в повышении квалификации и в более активном содействии по улучшению деятельности совхоза в целом.

§ 4. Применяемые в совхозах системы оплаты труда

1. Учет количества труда и соответствующая дифференция оплаты труда осуществляются в основном при помощи систем оплаты труда. Они являются одной формой реализации материальной заинтересованности рабочих и служащих в результатах своего труда, в результатах хозяйственной деятельности предприятия, в развитии производства в масштабе всей страны. Они помогают сочетать стимулы личной и коллективной материальной заинтересованности рабочих и служащих любого предприятия (учреждения) с общественно-политической заинтересованностью всех граждан в скорейшем и наиболее мощном развитии производительных сил страны³⁶. Они являются тем инструментом, при помощи которого в производстве применяется тарифная система, учитывая конкретные организационные, технические и природные условия³⁷.

Каждая система оплаты труда может выступать в различных формах (разновидностях), в зависимости от условий применения той или иной системы³⁸.

Применение той или иной системы (разновидности) оплаты труда определяется прежде всего, но не только экономическими

³⁶ С. С. Каринский. Материальные и моральные стимулы к повышению производительности труда. (Правовые вопросы). М., 1966, с. 30.

³⁷ С. И. Шкурко. Формы и системы заработной платы в промышленности СССР. М., 1965, с. 16; П. Н. Рукоусев. Оплата труда в совхозах по конечным результатам производства. Изд-во Московского университета, 1968, с. 21;

³⁸ В юридической и экономической литературе называются разные способы установления связи между затраченным трудом и начисленной заработной платой по-разному. То, что экономисты называют формами оплаты труда, юристы называют системами оплаты труда и наоборот. См., напр., Е. Л. Малевиц. Заработная плата и ее формы в промышленности СССР. М., 1951, с. 117 и сл.; С. И. Шкурко. Формы и системы заработной платы в промышленности СССР. М., 1965, с. 32 и сл. и ср. А. Е. Пашерстник. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих. М.—Л., 1949, с. 223 и сл. и С. С. Каринский. Правовое регулирование заработной платы. М., 1963, с. 92 и сл. Мы предпочитаем терминологию, встречающуюся в юридической литературе, так как она кажется нам логичнее и кроме того, соответствует легальной терминологии. Ср. ст. 38 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде и ст. 95 КЗоТ ЭССР.

соображениями. Применение системы (разновидности) оплаты труда экономически обоснована, если она, во-первых, оказывает непосредственное влияние на выполнение плановых заданий предприятия и его производственных подразделений; во-вторых, обеспечивает превышающий темп роста производительности труда по сравнению с темпом роста заработной платы; в-третьих, стимулирует развитие хозяйственной деятельности и постоянную материальную заинтересованность рабочих и служащих; в-четвертых, является простой, ясной и доступной для рабочих и служащих.

Сама по себе никакая система оплаты труда не является хорошей или плохой. Эффективность той или иной системы (ее разновидности) оплаты труда зависит от правильного учета необходимых условий ее применения. Но в условиях социализма недопустимо применение любых систем оплаты труда, лишь бы они стимулировали производство. Они должны развивать у работников чувство коллективизма, товарищеской взаимопомощи, бережного отношения к социалистической собственности. Они должны быть построены таким образом, чтобы работник был уверен в своей зарплате, чтобы высокие результаты труда действительно сопровождались материальным поощрением. Показатели, лежащие в основе систем (их разновидностей) оплаты труда, должны в конкретных условиях создать определенную направленность в материальном стимулировании работников, заинтересовывать их в достижении результатов хозяйственной деятельности, которые, в первую очередь, необходимы для успешного хода производства. Они должны обеспечить простоту учета результатов работы и наглядность связи их с заработком работника³⁹.

2. Для оплаты труда работников совхозов необходимо применять такие системы оплаты труда, которые обеспечивают определенную зависимость между оплатой труда и конечными результатами труда работника и хозяйственной деятельностью хозяйства, содействуя увеличению производства продукции, улучшению ее качества и вообще хозяйственной деятельности совхоза. Но система оплаты труда должна содействовать и закреплению кадров в совхозах, повышению квалификации, овладению смежных профессий⁴⁰.

В сельском хозяйстве результаты труда во многом зависят от правильной организации труда всего коллектива и часто возможна лишь коллективная (групповая) организация труда. Следовательно, применяемая система (ее разновидность) оплаты труда должна стимулировать к постановке и достижению высо-

³⁹ С. И. Шкурко. Формы и системы заработной платы в промышленности СССР. М., 1965, с. 53.

⁴⁰ Е. А. Панова. Правовое регулирование труда в совхозах. М., 1960, с. 130.

ких показателей именно соответствующим коллективом. Отсюда на первый план выдвигается применение коллективных форм оплаты труда, обеспечение правильного сочетания интересов отдельного работника и непосредственного производственного коллектива. Но положительную роль коллективная форма оплаты труда может сыграть только в тех случаях, когда труд в коллективе правильно организован, т. е. если труд правильно нормирован, ведется точный учет выполненных работ и проработанного каждым членом коллектива времени, коллектив сам состоит из работников, имеющих необходимую квалификацию и т. д.

По действующему законодательству оплата труда рабочих, занятых на сельскохозяйственных работах в растениеводстве и животноводстве производится по аккордно-премиальной, сдельно-премиальной и повременно-премиальной системам оплаты труда исходя из установленных норм и расценок.⁴¹

При установлении той или иной системы оплаты труда, администрация совхоза исходит из конкретных условий совхоза, из задач, стоящих перед совхозом или перед той или иной отраслью совхозного производства. Область применения той или иной системы оплаты труда фиксируется в совхозном положении об оплате труда рабочих. Преобладающими в совхозах являются аккордно-премиальная и сдельно-премиальная системы оплаты труда.

По всем системам оплаты труда, применяемым для оплаты труда рабочих растениеводства и животноводства в совхозах, выполненные работы оплачиваются либо по сдельным расценкам, определенным исходя из тарифной ставки по данному разряду работы и нормы выработки, установленной в совхозе на эту работу, либо повременно, исходя из тарифной ставки на выполняемую работу. Таким образом, рабочим растениеводства и животноводства обеспечивается оплата по количеству и качеству выполненной работы без учета конечных результатов труда, и они находятся в равном положении с рабочими других отраслей народного хозяйства, в которых природно-климатические факторы не влияют на конечные результаты труда.

Оплата в соответствии с количеством и качеством выполненной работы гарантирует рабочим растениеводства и животноводства определенный уровень заработной платы и возможность постоянного получения заработной платы независимо от периодичности получения продукции, так как количество и качество выполненной работы возможно определить почти в любой момент. Следовательно, эти суммы должны быть выплачены не

⁴¹ Ст. I Типового положения об оплате труда рабочих совхозов и других государственных предприятий сельского хозяйства (в дальнейшем Типовое положение об оплате труда рабочих совхозов). «Бюллетень Госкомтруда», 1970, № 10, с. 5.

реже, чем каждые полмесяца, как этого требует действующее законодательство.⁴²

Периодическая выплата заработной платы является важным стимулом для повышения количества и качества выполняемых работ, которые, в свою очередь, влияют на количество и качество производимой продукции. Суммы оплаты труда по выполненным работам являются тем минимальным уровнем заработной платы, ниже которого она не может быть, несмотря на количество и качество полученной продукции.

3. В подавляющем большинстве случаев совхозы применяют сдельную оплату труда за выполняемые работы, хотя при аккордно-премиальной системе оплаты труда возможна и повременная оплата за выполненные работы. Это обусловлено тем, что объем и качество выполняемой работы в сельском хозяйстве во многом зависят от использования рабочего времени и интенсивности труда, которые довольно часто определяют сами рабочие, так как члены производственного коллектива во время работы территориально разбросаны и не могут проверять друг друга, а так же нет строго регламентированного ритма в процессе работы. Кроме того, отсутствие личных квалификационных разрядов при коллективной работе еще больше увеличивает неравномерность. Обеспечить в таких условиях рациональную интенсивность труда и полное использование рабочего времени без специального аппарата контроля или технически строго регламентированного ритма в процессе труда может только сдельная оплата труда. Прямая связь между выполненной работой и заработной платой при сдельной оплате труда стимулирует к выполнению и перевыполнению норм труда, к полному использованию рабочего времени и соблюдению нормальной интенсивности труда. Нормальная требовательность со стороны администрации совхоза к качеству выполненных работ, проверка качества при приеме работ, установление зависимости оплаты труда от качества выполненных работ, а также стимулирование рабочих в соответствии с количеством и качеством производимой продукции обеспечивают не только необходимое качество работ при сдельной оплате за выполненные работы, но и стимулируют рабочих к постоянному улучшению качества выполнения работ.

По вышеизложенным причинам попытки широкого внедрения повременной оплаты по выполненным работам до расчетов по аккордному заданию не могли дать положительных результатов. Недостижение положительных результатов обусловлено тем, что в совхозах пока еще нет условий для широкого внедрения повременной оплаты труда. Она может быть применена в совхозах на тех работах, где правильное определение объема работы свя-

⁴² Ст. 45 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде; ст. 108 КЗоТ ЭССР.

зано с большими трудностями, а также в сравнительно маленьких группах, в которых имеется постоянный состав, рабочие имеют более-менее одинаковую квалификацию и производительность труда и возможен постоянный взаимный контроль над использованием рабочего времени и над качеством и количеством выполненных работ.⁴³

Если по аккордно-премиальной системе до выполнения аккордного задания установлена повременная оплата, то за проработанное время обязательно выплачивается полная тарифная ставка по выполненным работам. Действующее законодательство не предусматривает право администрации совхоза (или других органов) изменять тарифные ставки или дифференцировать их по периодам года. Установленные в централизованном порядке тарифные ставки призваны обеспечить единство в оплате труда и они являются гарантией для рабочего при получении заработной платы на определенном уровне.

4. Дополнительная часть заработной платы по системам оплаты труда предусмотрена за достижение определенных показателей. Дополнительная заработная плата должна стимулировать непосредственно либо улучшение количества и качества выполняемых работ, выполнение их в оптимальное время, либо улучшение количества и качества производимой продукции или улучшения экономических результатов производства (хозяйственной деятельности). Так, все применяемые для оплаты труда рабочих растениеводства и животноводства системы оплаты труда предусматривают, как правило, выплату дополнительной заработной платы в разных формах как за улучшение выполнения работ, получение продукции и за улучшение экономических результатов производства (хозяйственной деятельности).

Дополнительная заработная плата — это оплата труда сверх заработной платы по сдельным расценкам за выполненную работу либо по тарифу за проработанное время. Заработная плата по аккордно-премиальной системе оплаты труда за выполненные работы представляет собой основную заработную плату, а не аванс за счет оплаты по производимой продукции. На эти суммы распространяются все гарантии заработной платы. Доплата за продукцию по аккордно-премиальной системе оплаты труда представляет собой дополнительную заработную плату, получение которой рабочему не гарантируется. Исчисление заработной платы по расценкам за продукцию в соответствии с количеством и качеством произведенной продукции является только способом определения доплаты за продукцию, способом определения связи между оплатой за выполненные работы и оплатой за продукцию,

⁴³ Cp. G. Kurss. Kas hakata põllumajanduses maksma ajatasu? — «Rahva Hää!», 14. novembril 1964. a.; П. Н. Прутовых. Экономика совхозного производства (экономический очерк). М., 1964, с. 140 и сл.

чтобы стимулировать рабочих не только на качественное выполнение поручаемой работы, но и на экономию труда, активное участие и проявление инициативы в улучшении организации труда, чтобы увеличить производимую продукцию и повысить ее качество.

5. Сущность оплаты труда, по нашему мнению, определяется способом установления связи между затраченным рабочим и служащим трудом и начисленной ему основной заработной платой. Но так как для стимулирования рабочих и служащих в интересах достижения определенных целей установлена и дополнительная заработная плата в разных формах, то возникают и повременно-премиальная и сдельно-премиальная системы оплаты труда. Исходя из предыдущего, по нашему мнению, аккордно-премиальная система оплаты труда рабочих совхозов не представляет собой самостоятельной системы оплаты труда, а в зависимости от определения основной заработной платы является разновидностью повременно-премиальной или сдельно-премиальной системы оплаты труда. Установление аккордного задания является лишь способом определения возможного поощрения за экономию труда для выполнения определенных работ или для производства планового объема продукции в предусмотренном количестве. Особенно ярко выявляется поощрительный характер доплаты за продукцию в совхозах, так как плановые затраты по заработной плате для получения планового объема продукции увеличиваются на 25 %.⁴⁴

Аккордно-премиальная система оплаты труда отличается от других применяемых в совхозах премиальных систем оплаты труда только особенностью определения суммы заработной платы за плановый объем работ, но это не может служить основой для признания его в качестве самостоятельной системы оплаты труда.

6. Сущность сдельно-премиальной системы оплаты труда состоит в том, что рабочему выплачивается заработная плата за выполненную работу по установленным сдельным расценкам, а за достижение установленных показателей выплачивается еще премия. В зависимости от сферы применения она имеет свои отличия, образуются соответствующие разновидности ее. В тех отраслях производства, где поступает продукция, эта форма оплаты труда связывается с учетом количества и качества производственной продукции.

В растениеводстве рабочим производственного подразделения за выполненные работы выплачивается заработная плата по сдельным расценкам, определенным исходя из тарифных ставок и норм выработки. Чтобы связать оплату труда рабочих с количеством и качеством производимой продукции, повысить их мате-

⁴⁴ П. «а» ст. 2 и ст. 3 Типового положения об оплате труда рабочих совхозов. «Бюллетень Госкомтруда», 1970, № 10, с. 6 и сл.

риальную заинтересованность в увеличении выхода продукции и улучшении ее качества, начисляется премия в размере 1,25% от заработной платы за выполненные работы за каждый процент выполнения годового плана производства сельскохозяйственной продукции сверх 80% до 100%. Размером премии за каждый процент перевыполнения плана производства установлен 1% от заработной платы⁴⁵. В заработную плату, исходя из которой исчисляется премия, включается и дополнительная оплата за высококачественное выполнение работ, повышенная оплата на уборке урожая и надбавка за классность трактористам-машинистам. Расчеты за продукцию производятся после окончания уборки урожая и важнейших работ незавершенного производства, как и при аккордно-премиальной форме оплаты труда. Коллективная премия распределяется между рабочими пропорционально заработной плате за выполненные работы.

Применение этой разновидности сдельно-премиальной системы оплаты труда в растениеводстве значительно проще, нежели аккордно-премиальной формы. Но применение ее предполагает точное планирование как объема работ, так и объема продукции. В противном случае перерасход фонда заработной платы неизбежен со всеми своими последствиями.

Широко применяется сдельно-премиальная система оплаты труда в отраслях животноводства, где продукция поступает постоянно. Оплата в этом случае проводится по месячным результатам за полученную продукцию или за продукцию и обслуживание скота. Оплата производится с учетом качества продукции либо за натуральную единицу, либо за стоимость продукции в денежном выражении. Учет качества в оплате труда происходит аналогично учету качества при аккордно-премиальной форме. За первую половину месяца выплачивается, так называемый, плановый аванс, размер которого определяется в коллективном договоре, но он не может быть ниже тарифной ставки за проработанное время.

Расценки за продукцию устанавливаются тоже аналогично, исходя из расчета 125% тарифного фонда заработной платы и утвержденного годового плана (нормы) производства продукции⁴⁶. Особенностью является то, что в случаях оплаты за продукцию и за обслуживание скота, та часть тарифных ставок, которая предусматривается для выплаты за обслуживание скота, не увеличивается на 25%. Какая часть тарифной ставки выплачивается за обслуживание скота, определяется администрацией совхоза по согласованию с рабочим комитетом профсоюза в совхозном положении об оплате труда рабочих. Следо-

⁴⁵ П. «б» ст. 2 Типового положения об оплате труда рабочих совхозов. «Бюллетень Госкомтруда», 1970, № 10, с. 7.

⁴⁶ Ст. 3 и 4 Типового положения об оплате труда рабочих совхозов. «Бюллетень Госкомтруда», 1970, № 10, с. 7 и сл.

вательно, для повышения материальной заинтересованности рабочих животноводства необходимо платить им, как правило, только за продукцию. Мы считаем, что оплата за продукцию и за обслуживание скота возможна только в исключительных случаях, когда возникает острая нехватка кормов, при заболевании скота и т. д. В таких случаях оплата труда за продукцию и за обслуживание скота гарантирует рабочему определенный уровень заработной платы, пока восстанавливаются условия для перехода на оплату труда только по продукции.⁴⁷

Нужно учесть и то обстоятельство, что оплата труда за продукцию и за обслуживание скота усложняет расчеты, порождает в некоторой степени заинтересованность рабочего в увеличении количества обслуживаемого скота, а не в повышении его продуктивности.

Сдельно-премиальная система оплаты труда может применяться и в отраслях сельскохозяйственного производства, где продукция не поступает (неплодоносящие многолетние насаждения, уход за рабочим скотом и т. д.) и на хозяйственных работах.⁴⁸ В таком случае работа оплачивается по установленным расценкам, исчисленным исходя из тарифной ставки и нормы труда. А за достижение установленных показателей при соблюдении предусмотренных условий выплачивается премия.

7. Действующая система оплаты труда руководящих работников и специалистов состоит из должностных окладов, доплаты за продукцию и из премии. Сущность системы оплаты труда определяется тем, является ли основой оплаты труда проработанное время или проделанная работа. Исходя из этого, система оплаты труда руководящих работников и специалистов представляет собой одну форму повременной оплаты труда — точнее она является повременно-премиальной системой оплаты труда. Как вообще в настоящее время величина заработной платы по повременной системе корректируется показателями объема работы, так и в отношении руководящих работников и специалистов совхозов происходит корректировка, но от этого не изменяется сущность применяемой системы оплаты труда.

8. Основой всех применяемых в совхозах систем оплаты труда является оплата по количеству и качеству труда, которая прежде всего выражается в количестве и качестве выполняемой работы и косвенно — в количестве и качестве производимой продукции. Поэтому и в основе всех применяемых в совхозах

⁴⁷ Eesti NSV Põllumajandussaaduste tootmise ja varumise ministri 18. juuli 1962. a. käskkiri nr. 152 «Sovhoositöölise töötasu arvutamisel esinevatest puudustest» p. 4.; Ср. А. Ф. Волков, А. К. Малахов. Заработная плата и премирование работников совхозов. М., 1967, с. 144 и сл.; Консультации по трудовому законодательству. В помощь сельскому профактивисту. Профиздат, 1967, с. 150.

⁴⁸ Ст. 7 Типового положения об оплате труда рабочих совхозов. «Бюллетень Госкомтруда», 1970, № 10, с. 9.

систем оплаты труда лежит оплата по выполненной работе. Дополнительно учитываются количество и качество труда через количество и качество производимой продукции. В оплате труда этот учет выражается в дополнительной оплате труда в разных формах. Оплата труда с учетом конечных результатов является оплатой живого труда постольку, поскольку конечные результаты зависят от самих рабочих. В связи с особенностями сельскохозяйственного производства необходим учет в оплате труда конечных результатов, так как конечные результаты не совпадают с непосредственными результатами труда и могут частично проявиться даже в последующие годы.

Что же касается организации оплаты труда в совхозах, то мы считаем, что нельзя отказываться от применения плановых показателей без нарушения требования объективного закона распределения по труду. Сельскохозяйственная продукция также, как и продукция других отраслей народного хозяйства, создается не только живым трудом рабочих бригады (звена и т. д.), но и овеществленным трудом, вложенным в средства производства. Соотношение живого и овеществленного труда различное в разных бригадах совхоза. Поэтому объем живого труда и затраты заработной платы для производства одного и того же вида продукции не могут быть одинаковыми. Это нужно учитывать при определении производственного задания и планового фонда заработной платы для установления производственных заданий подразделениям. При их правильном определении будет соблюден и принцип равной оплаты за равный труд⁴⁹.

Оплата труда, исходящая из планового объема продукции, не обуславливает в принципе стремления совхоза принять пониженные планы, так как в результате пониженного плана уменьшаются и выделяемые совхозу разные материальные и финансовые лимиты (фонд горючего для тракторов, фонд заработной платы, объем оборотных средств и т. д.), вследствие чего совхоз может попасть в довольно трудное положение. Нереальное планирование может обусловить и понижение размеров должностных окладов руководящих работников и специалистов совхоза, уменьшение поощрительных фондов совхоза. Следовательно, реальности планов добиваются содействием ряда факторов, а не только способом установления расценок за продукцию.

В настоящее время совхоз сам планирует производство и сам несет ответственность за выполнение планов. Нельзя недооценивать мобилизующее значение планов производства и реализации сельскохозяйственной продукции для удовлетворения потребностей нашей страны и в обеспечении пропорционального развития всего народного хозяйства. Поэтому и оплата труда

⁴⁹ К. Кондратьев. Совершенствуем оплату труда. «Экономическая газета», № 2, январь 1967 г., с. 27.

должна быть связана с плановыми показателями и теоретически правильно связать стимулирование с выполнением плановых показателей, так как одним важным условием планового руководства является правильное распределение по труду, обеспечивающее материальную заинтересованность в выполнении планов и повышении производительности⁵⁰.

В организации оплаты труда нельзя отказаться и от установления расценок за продукцию. Именно доплата за продукцию, определяемая через расценки за продукцию, связывают оплату труда рабочих совхозов с проведением хозрасчета, создает условия для экономии сумм заработной платы и для получения большего дохода с каждого рубля, израсходованного на оплату труда. Если нет реальной, чувствительной доплаты за продукцию в конце определенного цикла работ или в конце года, то у работника отсутствует реальная заинтересованность в конечных результатах труда, и оплата труда не будет находиться в зависимости от количества и качества сельскохозяйственной продукции. В таком случае не произойдет усиления коллективной материальной заинтересованности и правильного соединения индивидуальной и коллективной заинтересованности⁵¹.

По нашему мнению, нужно еще уточнить связь оплаты труда с конечными результатами труда. В связи с сезонностью многих сельскохозяйственных работ невозможно заранее точно установить в каком объеме и в какие сроки именно нужно выполнять те или другие работы. Следовательно, система оплаты труда рабочих совхозов должна быть гибкой, стимулировать к выполнению работ в необходимом объеме и высококачественно, без конкретных указаний в каждом отдельном случае. Ни в коем случае нельзя устанавливать единую расценку за продукцию (хотя и нормативную) для всех совхозов данного района, поскольку конкретные условия в каждом совхозе различные. Единая расценка за продукцию довольно часто невозможна даже для всех однородных производственных подразделений одного совхоза из-за различий в технологии и условий производства.

⁵⁰ К. Кондратьев. Оплата труда в совхозах. «Экономическая газета», № 27, июль 1968 г., с. 30 и сл.

⁵¹ П. Н. Рукосуев, Оплата труда в совхозах по конечным результатам производства. Изд-во Московского университета. 1968, с. 24.

SOVHOOSIDE TÖÖLISTE JA TEENISTUJATE TÖÖTASUSTAMISE MÕNINGAID KÜSIMUSI

H. Siigur

Resümee

Tariifisüsteemi ülesandeks on tagada tööliste ja teenistujate töötasustamisel eelkõige töö kvaliteedi arvestamine, kuigi teatud määral on tariifisüsteem seotud ka töö hulga arvestamisega.

Sovhoositööliste tariifisüsteemi omapäraks on isiklike kvalifikatsioonikategooriate puudumine suurel osal taime- ja loomakasvatustöölistel, töötasustamise rajamine ainult töö tarifiitseerimisele. Ainult osa tööliste suhtes arvestatakse töötasustamisel nende kvalifikatsiooni lisandite ja lisatasude maksmise näol. Isiklike kvalifikatsioonikategooriate puudumine on selle tariifisüsteemi oluliseks puuduseks.

Artiklis analüüsitakse tariifisüsteemi täiustamiseks tehtud ettepanekuid. Autor peab vajalikuks ühtse tariifivõrgu kehtestamist sovhoositöölistele hobi-, käsitsi- ja mehhaniseeritud töodel ning ühtse tariifimäära kehtestamist aja- ja tükitöölistele. Kõrge kvalifikatsiooniga taime- ja loomakasvatustööliste kaadri kujunemise stimuleerimiseks peetakse vajalikuks neile kvalifikatsioonikategooriate kehtestamist ja kvalifikatsiooni paremat arvestamist töötasustamise õiguslikul reguleerimisel.

Eraldi paragrahvis analüüsitakse sovhooside juhtivate töötajate ja spetsialistide ametipalku. Peetakse põhjendatuks ametipalkade kehtestamist, lähtudes realiseeritava või toodetava toodangu mahust territoriaalse diferentseerimise alusel. Palgamäärade kehtestamine alam- ja ülempiirina võimaldab omakorda nende vajalikku diferentseerimist sõltuvalt sovhoosi ja tema allüksuste töö- ja tootmistingimustest. Tegelik töömaht täiendavaks arvestamiseks on kõrgemalseisval organisatsioonil õigus sovhoosi juhtivate töötajate ja spetsialistide ametipalkade suurendamiseks ja vähendamiseks, võrreldes ametipalkadega, mis on ette nähtud lähtudes toodangu realiseerimise plaanilisest mahust. Tingimustes, kus ametipalgad on kehtestatud alam- ja ülempiirina, ei pea autor vajalikuks palgamäära suurendamise võimalusi 10% võrra sõltuvalt töötaja haridusest, tööstaažist ja kvalifikatsioonist.

Väidetakse, et ametipalk sovhooside juhtivatele töötajatele ja spetsialistidele määratakse kindlaks tähtajatult, ja palgamäära ühepoolne muutumine ei ole lubatud.

Järgnevas paragrahvis analüüsitakse sovhoosides kohaldatavaid töötasustamissüsteeme ja vorme, mis peavad tagama töö hulga ja kvaliteedi õige arvestamise, töötasu seose töö lõpptulemustega ning sel teel kaasa aitama sovhoositootmise arengule.

Taime- ja loomakasvatustöölise töötasustamisel kohaldatakse kas premiaal-ajatöötasustamise või premiaal-tükitöötasustamise süsteemi. Akord-premiaaltöötasustamise süsteem ei kujuta endast eraldi töötasustamissüsteemi, vaid on kas premiaal-ajatöötasustamise või premiaal-tükitöötasustamise süsteemi üks vorm (eriliik).

Analüüsitakse kohaldatavaid töötasustamissüsteeme ja -vorme ning nende efektiivse kohaldamise eeldusi.

Kõik sovhoosides kohaldatavad töötasustamissüsteemid rajanevad tasustamisele vastavalt tehtud töö hulga ja kvaliteedile. Töötasu side töö lõpptulemustega — toodangu hulga ja kvaliteediga — tagatakse toodangulisatasa ja preemiatega.

Artikli lõpus avaldatakse arvamust, et praegu sovhoosides kohaldatavad töötasustamissüsteemid on rajatud õigetele alustele. Kuid veelgi enam on vaja tugevdada sidet töötasu ja töö lõpptulemuste vahel.

О ЮРИДИЧЕСКОМ ПОНЯТИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Х. Сийгур

Кафедра финансов и кредита

1. В советской экономической и юридической литературе нет единого мнения о понятии и определении заработной платы. Экономисты рассматривают заработную плату как часть национального дохода, выделенную в денежной форме для возмещения основной части необходимого продукта, распределяемого между рабочими и служащими по количеству и качеству труда. Они видят в заработной плате экономическую категорию, которая определяет распределение одной части национального дохода в целях обеспечения расширенного социалистического производства. Для экономистов заработная плата является прежде всего формой необходимого продукта, и ее границы определяются в соответствии с потребностями. Но поскольку заработная плата является и формой вознаграждения за труд, ее границы определяются в соответствии с результатами труда рабочих и служащих.¹

В юридической литературе заработную плату обыкновенно рассматривают как элемент трудового правоотношения, как вознаграждение, которое предприятие (учреждение, организация) обязано выплачивать рабочим и служащим за их труд в соответствии с его количеством и качеством по заранее установленным нормам.²

Самым существенным признаком считается ее соразмерность с живым трудом, т. е. оплата в соответствии с количеством и качеством труда. Оплата рабочего или служащего по резуль-

¹ Б. М. Сухаревский. Заработная плата и материальная заинтересованность. В кн.: Труд и заработная плата в СССР. М., 1968, с. 270; V. Türk. Palk sotsialistlikus ühiskonnas. Palgakorralduse metodoloogilised alused tööstuses. Tln. 1972, lk. 43.

² А. Е. Пашерстник. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих. М.—Л., 1949, с. 160; С. С. Каринский. Правовые способы материального и морального стимулирования рабочих и служащих к дальнейшему повышению эффективности труда. Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора юрид. наук. М., 1966.

татам труда является оплатой живого труда, а не готового продукта. Оценивается только сама обработка, живой труд. Оплата затраченного труда (но не готового продукта) составляет суть заработной платы как вознаграждение за труд рабочих и служащих.³ Считается, что если в установленные законом случаях предприятие (учреждение, организация) обязано производить рабочему или служащему какую-либо выплату независимо от выполнения работы, то это составляет предмет особого правомочия работника и особой обязанности предприятия (учреждения, организации), входящих в трудовые правоотношения в качестве отдельных элементов и возникающих при особых фактических составах. К заработной плате в собственном смысле обыкновенно относятся лишь суммы, выплата которых является ответным действием предприятия (учреждения, организации) на право рабочего или служащего требовать оплаты затраченного труда.

В связи с тем, что заработная плата является как экономической, так и юридической категорией сделана попытка рассматривать заработную плату как единое экономико-юридическое понятие и отрицается целесообразность существования раздельно экономического и юридического понятия заработной платы.⁴

На наш взгляд, каждая отрасль науки, изучая заработную плату, обращает внимание на те ее свойства, характерные для нее с точки зрения данной отрасли науки. Так как всякое определение охватывает только основные черты явления, то вполне закономерно и оправдано существование экономического и юридического понятий заработной платы.

2. Среди юристов, признающих заработной платой только те выплаты, которые проводятся рабочим и служащим в соответствии с количеством и качеством труда, нет единого мнения о том, какие выплаты именно проводятся в соответствии с количеством и качеством труда. Так, по мнению А. И. Процевского, заработная плата представляет собой только один из элементов оплаты труда, так как распределение материальных благ происходит в самых разнообразных формах. По его мнению, премии по системам оплаты труда не представляют собой заработной платы, так как они выплачиваются при достижении показателей и соблюдении условий, не соответствующих и не отражающих меры труда. Материальное вознаграждение, выплачиваемое из фонда, образуемого за счет отчисления от прибыли, по его мнению, не составляет элемента уже возникшего трудового право-

³ Р. З. Лившиц. Заработная плата в СССР. Правовое исследование. М., 1972, с. 15.

⁴ О. К. Пестова. К вопросу о регулировании оплаты труда в социалистическом обществе. Уч. зап. Пермского ун-та № 205 (Юридические науки). Пермь, 1969, с. 79.

отношения. Достижение показателей и условий, установленных в положениях о премировании (оплаты труда) служат юридическим фактом и основанием возникновения нового правоотношения, поощрительного правоотношения. Первичное трудовое правоотношение не предусматривает обязанности поощрения, а поощрение выходит за рамки оплаты труда и направлено на развитие чувства ответственности и заинтересованности в результатах труда, чувства инициативы и новаторства в труде и т. п.⁵

О. К. Пестова не считает заработной платой выплаты, зависящие от результатов работы всего предприятия в целом или его части или от результатов работы группы лиц. Эти выплаты, по ее мнению, принадлежат к сфере, призванной материально заинтересовывать работника в результатах работы коллектива. Заработная плата не может зависеть от доходности предприятия.⁶

С подобными точками зрения трудно согласиться. Если считать основным признаком заработной платы выплату ее в соответствии с количеством и качеством труда и учитывая, что она является одной формой распределения по труду, то не может иметь значения, выплачивается соответствующая сумма за счет фонда заработной платы или за счет других источников. Фонд заработной платы выделяется предприятию (учреждению, организации) в порядке предварительного распределения планового национального дохода и ее объем корректируется в соответствии с действительными результатами работы. В таком же порядке выделяются предприятию (учреждению, организации) средства для стимулирования рабочих и служащих, достигających выдающихся результатов в работе. Они выделяются либо в рамках фонда заработной платы, либо через фонды материального поощрения или за счет других источников. Если предприятие (учреждение, организация) в результате хорошей работы создает сверхплановый национальный доход, то ему выделяются и дополнительные денежные средства, чтобы было можно вознаграждать рабочих и служащих в соответствии с их действительным вкладом и обеспечить распределение той части национального дохода, которая выделена для потребления рабочих и служащих, в соответствии с количеством и качеством затраченного труда.

Количество и качество труда выражается и в результатах труда коллектива. Именно для учета количества и качества труда выделяются соответствующие средства в фонд материаль-

⁵ А. И. Процевский. Метод правового регулирования трудовых отношений. М., 1972, с. 51 и сл., 261, 266 и сл.

⁶ О. К. Пестова. К вопросу о регулировании оплаты труда в социалистическом обществе. Уч. зап. Пермского ун-та № 205 (Юридические науки). Пермь, 1969, с. 79 и сл.

ного стимулирования (или в другие фонды) с дальнейшим распределением между работниками в соответствии с их трудом. В нашей литературе правильно обращено внимание на то, что производственный коллектив выступает как совокупный производитель и как таковой получает поощрительный фонд в зависимости от объема произведенной продукции, ее реализации и разницы между ценой и индивидуальной стоимостью этой продукции. Поэтому выплаты из фонда материального поощрения (кроме материальной помощи) представляют собой часть заработной платы рабочего или служащего. Выплаты из фонда материального поощрения входят, как и вся заработная плата, в основную часть фонда индивидуального потребления, которая распределяется между работниками по труду. Только трудовые правоотношения и затрата труда дают работникам право на определенную часть прибыли. Если работник имеет право требовать выплату заранее установленного ему вознаграждения за труд и этому праву корреспондирует соответствующая обязанность предприятия (учреждения, организации), то мы имеем дело с заработной платой.

Распределение по труду означает оплату такого равного труда, который выступает как составная часть совокупного труда производственного коллектива и равен с точки зрения не только самих по себе затрат труда, но и его конечных результатов, оцениваемых в стоимостной форме. При этом соизмерение количества и качества труда отдельного работника является главным в осуществлении требований закона распределения по труду.⁷ Уже Е. А. Пашерстник писал, что премии, полученные на основании действующих систем оплаты труда, рассматриваются как заработная плата.⁸

3. Основной обязанностью рабочего или служащего по заключенному трудовому договору является обязанность выполнять обусловленную работу с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а обязанностью предприятия (учреждения, организации) — выплачивать заработную плату и обеспечить условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон.⁹ Из предыдущего вытекает право рабочего или служащего требовать обусловленную работу и заработную плату в соответствии с количеством и качеством затраченного труда по этой работе или должности. Но из предыдущего вытекает и право рабочего или

⁷ И. А. Тищенко, А. А. Фатуев. Правовые вопросы материального стимулирования работников промышленности. М., 1972, с. 17 и сл.; Р. З. Лившиц. Заработная плата в СССР. Правовое исследование. М., 1972, с. 179.

⁸ А. Е. Пашерстник. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих. М.—Л., 1949, с. 274.

⁹ Ст. 8 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде; ст. 17 КЗоТ ЭССР.

служащего требовать компенсацию в тех случаях, когда предприятие (учреждение, организация) не обеспечит его соответствующей работы или не обеспечит условий труда, предусмотренных законодательством, коллективным или трудовым договором.

Для возникновения права на вознаграждение в рамках трудового правоотношения необходимо проделать конкретную работу. Именно совершение работы в рамках трудового правоотношения является юридическим фактом, необходимым для возникновения у рабочего или служащего права на вознаграждение в соответствии с количеством и качеством труда, а у предприятия (учреждения, организации) обязанность платить такое вознаграждение. Оплата труда соизмеряется с затратами живого труда, и она всегда и при всяких условиях может предназначаться только физическому лицу. Даже при коллективной организации труда субъектами на оплату остаются отдельные лица, а не группа, не коллектив.¹⁰

Субъективное право на оплату труда по трудовому правоотношению возникает по мере выполнения порученной работы (измеряемой либо по проработанному времени, либо по выполненным работам). Но так как выполнение трудовых задач имеет длящийся, повторяющийся изо дня в день характер, то и право на оплату труда имеет повседневно повторяющийся характер. Если работник не выполняет работу, то, как правило, он не приобретает права на денежное вознаграждение, так как право на вознаграждение порождает лишь фактическое исполнение работы.

Право на вознаграждение не обусловлено достижением законченного результата в виде определенного продукта. Право на оплату труда возникает во всех случаях, когда работа выполнена в рамках трудового правоотношения, а его размер определяется степенью затрат и качеством труда.¹¹

Каждому рабочему или служащему гарантирована заработная плата за затраченный живой труд по сдельным расценкам или повременно. Эти суммы представляют собой основную заработную плату. В отношении основной заработной платы недопустима дифференциация ее по конечным результатам труда (производства). Только дополнительная заработная плата может быть, в целях создания материальной заинтересованности рабочих и служащих в конечных результатах своего труда, связана с конечными результатами труда (производства). Так,

¹⁰ А. Е. Пашерстник. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих. М.—Л., 1949, с. 115 и сл.

¹¹ А. Е. Пашерстник. Указ. работа, с. 134, 169 и сл.; С. С. Каринский. Правовое регулирование заработной платы. М., 1963, с. 23; его же. Материальные и моральные стимулы к повышению производительности труда (правовые вопросы). М., 1966, с. 113.

например, в совхозах дополнительная заработная плата (часть ее) связывается с конечными результатами труда путем установления расценок на единицу продукции в натуральном или денежном выражении, а также установлением премирования за соответствующие показатели. Достижение установленных результатов по получению продукции является юридическим фактом, определяющим право на доплату за продукцию или на премию.

Своеобразным видом дополнительной оплаты труда является вознаграждение рабочих и служащих по результатам деятельности предприятия за год. Основой возникновения субъективного права на него является сложный фактический состав, охватывающий: 1) выделение соответствующих средств из фонда материального поощрения предприятия (организации); 2) наличия у рабочего или служащего определенного трудового стажа на данном предприятии (в организации) и 3) добросовестный и дисциплинированный труд в течение года на данном предприятии (в организации). Только при наличии всех названных фактов одновременно у рабочего или служащего возникает право на вознаграждение по итогам годовой работы предприятия (организации).

Обыкновенно в юридической литературе к заработной плате не подключаются гарантийные и компенсационные выплаты, так как они исчисляются вне зависимости от фактических затрат живого труда и соизмеряются с количеством и качеством труда лишь косвенно. Право на них имеет, в известной мере, самостоятельное значение, составляя предмет особого правомочия работника и особой обязанности предприятия. Но С. С. Каринский правильно указывает, что 1) право на гарантийные выплаты нельзя полностью отрывать от права на вознаграждение за труд, поскольку оно с ним неразрывно связано; 2) производство предприятием некоторых из гарантийных выплат прямо вытекает из основной обязанности предприятия организовать труд рабочих и служащих; 3) освобождение от работы на предприятиях происходит по инициативе общества и государства, и государство в настоящее время не считает возможным относить эти расходы на общегосударственный бюджет.¹²

4. Незыблемость принципа оплаты по труду в социалистическом обществе, на наш взгляд, еще не значит, что заработную плату в юридическом смысле составляют только суммы, начисленные рабочим и служащим непосредственно в соответствии с количеством и качеством затраченного труда. Нельзя забывать обязанность предприятия (учреждения, организации) обеспечения рабочих и служащих работой, обусловленной трудовым до-

¹² С. С. Каринский. Правовая природа гарантийных и компенсационных выплат, предусмотренных трудовым законодательством. Уч. зап. ВНИИСЗ, вып. 8. М., 1966, с. 129.

говором и создание условий для производительного труда, а при невыполнении этих обязанностей платить рабочему или служащему за это время в размерах, предусмотренных законодательством. В этих случаях основой (юридическим фактом) выплаты соответствующих сумм является нарушение предприятием (учреждением, организацией) принятых трудовым договором обязанностей перед рабочим и служащим.

В случаях освобождения рабочего или служащего от выполнения своих трудовых обязанностей в связи с выполнением государственных или общественных поручений сохранение рабочему или служащему заработной платы (гарантийная выплата) не вытекает из обязанности предприятия (учреждения, организации) как субъекта трудового правоотношения, а из обязанности, возложенной на него государством в целях обеспечения возможности рабочим и служащим без ущерба на свое материальное положение принимать участие в выполнении важных государственных поручений, в решении проблем, стоящих перед социалистическим обществом или государством. В противном случае для создания гарантии участия всем рабочим и служащим в выполнении государственных и общественных поручений государство должно было платить им за затраченное на выполнение этих поручений рабочее время за счет государственного бюджета или за счет средств соответствующих общественных организаций. Но такой порядок компенсации рабочим и служащим за выполнение государственных и общественных поручений был бы громоздким и не содействовал укреплению правовых гарантий рабочим и служащим для участия в решении государственных или общественных поручений. Таким образом, и суммы, сохраняемые рабочим и служащим за время выполнения государственных и общественных поручений, по существу, являются суммами за труд, хотя отсутствует связь между количеством и качеством затрачиваемого при выполнении этих поручений труда и получаемым вознаграждением (сохраняемым средним заработком).

Учитывая, что заработная плата является главным источником существования рабочих и служащих и их семей, законодательство предусматривает выплаты ее полностью или частично в тех случаях, когда по указанной в законе уважительной причине трудовые обязанности рабочим или служащим временно не должны были или не могли исполняться¹³. На гарантийные выплаты полностью распространяется правовой режим заработной платы.

Подводя итог, можно сказать, что заработная плата в юридическом смысле — это вознаграждение, которое предприятие

¹³ Н. Г. Александров. Трудовое правоотношение. М., 1948, с. 222 и сл.

(учреждение, организация) как субъект трудового правоотношения обязано платить рабочему или служащему в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, за обеспечение работой или условий труда, предусмотренных законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон или в случаях временного освобождения рабочего или служащего от выполнения трудовых задач в связи с выполнением государственных и общественных поручений в случаях, предусмотренных законодательством.

Таким образом, заработная плата рабочих и служащих состоит из разных частей, рассчитанных по разным основаниям. Каждая часть имеет свою специфику, выражающую функции заработной платы. Для возникновения права на ту или иную часть основной служат разные юридические факты. Но все части составляют единое целое в том смысле, что содействуют распределению национального дохода в соответствии с количеством и качеством затраченного рабочим и служащим труда, и на все части распространяется одинаковый в основах правовой режим.

На наш взгляд, в юридическом смысле к заработной плате принадлежат: выплаты по тарифным ставкам, окладам, сдельным расценкам, надбавки и доплаты к заработной плате, премии на основе премиальных положений (как за счет фонда заработной платы, так и за счет других источников), разовые (единовременные) премии по заранее установленным показателям, доплаты-гарантии и доплаты-компенсации, а также компенсация за время отпуска.

5. В юридической и экономической литературе, а также в разных инструктивных материалах заработная плата делится на основную и дополнительную, но до сих пор нет еще единых критериев такой классификации. Обыкновенно под основной заработной платой понимаются все виды вознаграждения за труд кроме премий и вознаграждения по итогам годовой работы предприятия (организации), а под дополнительной — премии и вознаграждения по итогам годовой работы предприятия (учреждения). Но экономистами высказано и такое мнение, что в основную заработную плату входит заработная плата по тарифным ставкам, сдельным расценкам и должностным окладам, а дополнительная часть заработной платы связана с рядом особых условий (доплата за ночную работу, за сверхурочную работу и т. д.). По мнению экономистов, основная заработная плата выражает отношения между работником и государством в государственном секторе, а дополнительная заработная плата, кроме того, еще отношения между работником и предприятием.¹⁴

¹⁴ V. T ü r k. Palk sotsialistlikus ühiskonnas. Palkakorralduse metodoloogilised alused tööstuses. Tln., 1972, lk. 44.

По нашему мнению, основная заработная плата представляет собой ту часть заработной платы, которая выплачивается рабочим и служащим в соответствии с количеством и качеством труда, без учета конечных результатов труда или результатов хозяйственной деятельности предприятия (организации) или сохраняется по действующему законодательству. В основной заработной плате выражается непосредственно количество и качество затраченного труда. Поэтому к основной заработной плате принадлежит оплата по тарифу (окладу) по сдельным расценкам, разные доплаты и надбавки, в том числе доплаты-гарантии и доплаты-компенсации, хотя гарантийные выплаты не всегда выражают точно количество и качество затраченного труда.

Рабочий и служащий имеет неограниченное право на получение этих сумм, если налицо соответствующие юридические факты (фактический состав). Право на получение этих сумм (основной заработной платы) гарантировано не только правом требовать ее, но и всеми государственными денежными и иными средствами, независимо от результатов хозяйственной деятельности конкретного предприятия. Администрация предприятия (учреждения, организации) обязана выплачивать эти суммы (основную заработную плату) в соответствии с затраченным трудом или правилами, определяющими порядок и размер сохранения заработной платы, не имея никаких правовых оснований уменьшения ее. Вопросы основной заработной платы регулируются в основном в централизованном порядке и только в некоторой части подлежат уточнению на местах в порядке применения соответствующих правовых норм. Основная заработная плата выплачивается за счет фонда заработной платы. Ее получение определяется в основном факторами постоянного и длительного действия, как сложность труда, квалификация работника, условия труда и др.¹⁵

Дополнительная заработная плата определяется прежде всего достижением определенных, заранее установленных результатов труда. Количество и качество затраченного работником труда выражается косвенно либо в достижении определенных индивидуальных результатов, или в результатах хозяйственной деятельности предприятия (организации) или его подразделения, или в конечных результатах определенной группы работников. Достижение установленных результатов труда зависит во многом от субъективного отношения работника (или коллектива) к своему труду (добросовестность, оперативность, инициатива и т. п.).

Дополнительная заработная плата выплачивается только при достижении заранее установленных показателей и при соблю-

¹⁵ Ср. Р. З. Лившиц. Понятие и структура заработной платы. «Советское государство и право», 1970, № 7, с. 3 и сл.

дении установленных условий. Установление дополнительной заработной платы может быть связано наличием соответствующих средств. Поэтому вопросы дополнительной оплаты труда регулируются централизованно только в самых общих чертах и подлежат подробному регулированию на местах. Введение некоторых видов дополнительной оплаты труда вообще зависит от усмотрения администрации (обыкновенно согласованно с ФЗМК). Рабочий и служащий не имеет такого абсолютного права на дополнительную заработную плату как на основную, хотя дополнительная заработная плата может быть введена (выплачена) как за счет фонда материального поощрения, так и за счет фонда заработной платы. Дополнительная заработная плата вводится с учетом местных условий и администрация предприятия (учреждения, организации) имеет право (самостоятельно или по согласованию с ФЗМК) корректировать размер дополнительной оплаты труда, если в работе рабочего или служащего имелись производственные упущения, хотя установленные показатели достигнуты (частичное или полное лишение премии, вознаграждения по итогам годовой работы предприятия). К дополнительной заработной плате принадлежат прежде всего премии за достижение заранее установленных показателей при соблюдении условий премирования, вознаграждение по итогам годовой работы предприятия и в совхозах еще и доплата за продукцию.

6. Право на основную заработную плату у рабочего или служащего возникает постоянно по мере выполнения работы, а право на дополнительную заработную плату — с достижением установленных показателей при соблюдении установленных условий премирования. Но обязанность выплачивать заработную плату возникает у предприятия (учреждения, организации) в сроки, установленные законодательством или на основе его коллективного договора или положения о премировании.

По ст. 45 Основ законодательства о труде Союза СССР и союзных республик и по ст. 108 КЗоТ ЭССР заработная плата выплачивается не реже, чем через каждые полмесяца, если Советом Министров союзной республики не установлены другие сроки выплаты заработной платы. Названный срок касается только основной заработной платы, а сроки выплаты дополнительной заработной платы устанавливаются в актах, регулирующих тот или иной вид дополнительной заработной платы. Как правило, они не совпадают со сроками основной заработной платы, а являются более длительными (месяц, квартал и даже год).

Право требовать выплаты заработной платы возникает у рабочего или служащего при наступлении сроков, установленных для выплаты заработной платы.

PALGA ÕIGUSLIKUST MÕISTEST

H. Siigur

Resümee

Artiklis analüüsitakse palga mõiste käsitlust nõukogude majandusteaduslikus ja õigusteaduslikus kirjanduses. Peetakse õigeks määratleda eraldi palk kui majanduslik ja õiguslik kategooria.

Käsitledes palga õiguslikke määranguid erialases kirjanduses, näitab autor nende puudusi. Autori arvates kuuluvad palga hulka selle juriidilises tähenduses need summad, mis ettevõtte, asutus või organisatsioon kui tööõigussuhete subjekt on kohustatud maksma töölisele või teenistujale: 1) vastavalt tehtud töö hulga ja kvaliteedile; 2) tööga või tööseadusandlusega, kollektiivlepinguga ja töölepinguga kindlaksmääratud töötingimuste mittekindlustamise juhtudel ja 3) seadusandlusega ettenähtud juhtudel ajutiselt tööst vabastamisel seoses riiklike või ühiskondlike ülesannete täitmisega.

Seega töölise või teenistuja palk koosneb mitmesugustest osadest, mille arvutamise alused erinevad ja millele subjektiivse õiguse tekkimine rajaneb erinevatele juriidilistele faktidele. Igal palga osal on oma spetsiifika palga funktsioonide väljendamisel. Kuid need osad moodustavad ühtse terviku selles mõttes, et aitavad kaasa rahvatulu jaotamisele vastavalt töö hulga ja kvaliteedile, ning kõigile neile osadele laieneb oma põhialustes ühtne õiguslik režiim.

Artiklis käsitletakse ka palga jaotust põhi- ja täiendavaks palgaks. Näidatakse, et põhipalk kujutab endast seda palgaosa, mis makstakse töölisele või teenistujale vastavalt töö hulga ja kvaliteedile, arvestamata töö lõpptulemusi või ettevõtte (organisatsiooni) majandusliku tegevuse tulemusi. Seega põhipalk sisaldab tasu tariifsete palgamäärade ja ametipalkade või tükitööhinnete järgi, samuti mitmesugused juurdemaksud (lisatasud) ja lisandid ning summad palga säilitamise juhtudel. Töölisel ja teenistujal on piiramata õigus nende summade saamiseks. See palgaosa on garanteeritud mitte ainult nõudeõigusega, vaid ka kogu riigi vahenditega, olenemata ettevõtte (asutuse, organisatsiooni) tegevuse tulemustest. Ettevõtte (asutus, organisatsioon) on kohustatud põhipalga välja maksma vastavalt tehtud töö hulga ja kvaliteedile või eeskirjadele palga säilitamise kohta. Tal pole õigust neid summasid vähendada või mitte välja maksta. Põhipalk reguleeritakse põhiliselt tsentraliseeritud korras.

Täiendav palk on ette nähtud varem kindlaksmääratud töö- tulemuste saavutamise (ületamise) eest kehtestatud tingimusi järgides. Täiendava palga kehtestamine võib olla seotud vajalike

vahendite olemasoluga, samuti sõltuda teatud juhtudel ettevõtte või organisatsiooni administratsiooni äranägemisest. Tsentraliseeritud korras on reguleeritud ainult täiendava palga põhiküsimused, kuna üksikasjalik reguleerimine toimub lokaalsete õigusnormidega. Tootmisalaste minetuste eest võib ettevõtte, asutuse või organisatsiooni juhataja (allüksuse juhataja) töölise või teenistuja täiendava palga mõnest alaliigist täielikult või osaliselt ilma jätta. Erinevad on ka põhipalga ja täiendava palga väljamaksmise perioodid.

TÖÖLISTE JA TEENISTUJATE ÜLEVIIMINE TEISELE TÖÖLE SAMAS ETTEVÖTTES, ASUTUSES VÕI ORGANISATSIOONIS

J. Mäll

Riigi- ja haldusõiguse kateeder

1. Tööliste ja teenistujate teisele tööle üleviimise mõiste

Töölepingu sõlmimisel määratakse poolte kokkuleppel kindlaks tööfunktsioon, mille täitmiseks töötaja võetakse tööle kas töölise või teenistujana. Sellest kokkuleppest on pooled kohustatud kinni pidama. «NSV Liidu ja liiduvabariikide tööseadusandluse aluste» §-s 12 ja sellele vastavalt ka «Eesti NSV töökoodeksi» §-s 27 on toodud eeskiri, mille kohaselt administratsioonil ei ole õigust nõuda tööliselt või teenistujalt tööd, mida pole töölepingus ette nähtud. Seega töölised ja teenistujad on kohustatud täitma ainult niisuguseid tööülesandeid, mis kuuluvad nende tööfunktsiooni. Üksnes seaduses ettenähtud erandjuhtudel võib administratsioon nõuda töötajalt ka ülesannete täitmist, mis tema tööfunktsiooni ei kuulu.

Tööfunktsiooni raames täidetavate ülesannete ring määratakse kindlaks tööde ja tööliskutsealade tariifi- ja kvalifikatsiooniteatmike ja tehniliste eeskirjade ning teenistujate ametikohtade kvalifikatsiooniteatmike ning ametijuhendite (-põhimääruste) alusel.¹

Ettevõtte, asutuse või organisatsiooni administratsioon on kohustatud tööliste ja teenistujate tööd organiseerima nii, et igaüks töötaks vastavalt oma kutse- ning erialale ja kvalifikatsioonile. Seega juba töölevõtmisel tuleb tööfunktsiooni piiritlemisel lähtuda töötaja kutse- ja erialast ning nende kutse- ja erialaste tööde tegemiseks temale omistatud kvalifikatsioonikategooriast.

¹ NSV Liidu Ministrite Nõukogu Riikliku Töö ja Töötasu Komitee poolt kooskõlastatult ÜAUKN-ga 29. septembril 1972. a. määrusega nr. 258 kinnitatud «Ettevõtete, asutuste ja organisatsioonide tööliste ja teenistujate töösisekorra tüüpeeskirjad» p. 11. — ENSV UVT 1972, nr. 47. Edaspidi: Töösisekorra tüüpeeskirjad.

Erialases kirjanduses mõistetakse tööliskutsealana inimese tõise tegevuse sfääri, mis ühiskondliku tööjaotuse tulemusena on ajalooliselt kujunenud teatud tööalaste oskuste ja kogemuste pinnal.²

Spetsiaalsuse ehk erialana mõeldakse kutsealase tegevuse ala-liiki, mis eeldab vastavate tööde tegemiseks erilist ettevalmistust ning vajalikke teadmisi ja kogemusi. Tavaliselt on eriala kitsam tööliskutseala mõistest. Näiteks töölisel, kes töötavad lukkseppadena, võivad spetsialiseeruda väga mitmesugustel erialadel, mistõttu võime kõnelda remondilukkseppadest, instrumendilukkseppadest, torulukkseppadest jne.

Uhe ja sama kutse- või eriala piires võidakse tööfunktsioone piiritleda nende täitmiseks vajaliku tööalase ettevalmistatuse ning teadmiste ja oskuste tasemest, töötajale seatavatest kvalifikatsiooninõuetest lähtudes. Tööliste kvalifikatsioon määratakse kindlaks neile kvalifikatsioonikategooria, liigi või klassi omistamise teel. Näiteks V kategooria lukksepp, esimese liigi autojuht või traktorist jne.

Teenistuja tööfunktsiooni määratlemisel tuleb lähtuda tema ametikoha järgi ettenähtud töökohustuste sisust ja ülesannete ringist, tööprotsessi organiseerimisel iseseisvuse astmest, juhtimistöö keerukusest ning vastutuse iseloomust ja ulatusest.

Teenistujate ametikohtade kvalifikatsiooniteatmikust toodud karakteristikute alusel on välja töötatud ametijuhendid, millega määratakse kindlaks iga konkreetse ametikoha järgi täidetavate ülesannete ring.

Seega määratakse tööliste ja teenistuja tööfunktsioon kindlaks vastavalt nende kutse- või erialale ning kvalifikatsioonile või täidetavale ametikohale. Töötaja üleviimist tööle, mis ei vasta tema kutse- ja erialale ning kvalifikatsioonile või ametikohale, tuleb vaadelda tema üleviimisena teisele tööle.

Seejuures tuleb teisele tööle üleviimisena vaadelda mitte ainult seda, kui muutub töö iseloom, vaid teisele tööle üleviimisega on tegemist ka siis, kui sellega kaasneb töötaja palga suuruse, soodustuste, eeliste ja muude oluliste töötingimuste muutumine.³

Tuleb vahet teha töötaja teisele tööle üleviimise ja tema teisele töötamiskohale ümberpaigutamise vahel. Teisele tööle üleviimisena vaadeldakse töötaja ümberpaigutamist, millega kaasneb tema tööfunktsiooni, töötasustamise aluste või muude oluliste töötingimuste muutumine. Kui seoses töötaja ümberpaigutamisega ei muutu tema kutse- või eriala, kvalifikatsioon, ametikoht, palk,

² А. И. Ставцева, М. В. Яковлев. Прием и перевод на другую работу. М., 1967, с. 51; Трудовое право. Энциклопедический словарь. М., 1969, с. 406.

³ Е. Гершанов, В. Никитинский. Основные вопросы советского трудового законодательства. М., 1972, с. 36.

soodustused, eelised ega muud olulised töötingimused, ei vaadelda seda teisele tööle üleviimisena, vaid teisele töötamiskohale ümberpaigutamisenä (ENSV Töök § 28 lg. 2).

Vahetegemine tööliste ja teenistujate teisele tööle üleviimise ja teisele töötamiskohale ümberpaigutamise vahel on seotud oluliste erinevustega õiguslikes tagajärgedes.

Teisele tööle üleviimine võib toimuda üldjuhul ainult töötaja nõusolekul, teisele töötamiskohale ümberpaigutamine aga olenemata töötaja nõusolekust. Seega teisele tööle üleviimisest võib töötaja keelduda (välja arvatud seaduses ettenähtud erandjuhud), kuid administratsiooni korraldus teisele töötamiskohale ümberpaigutamise kohta on talle täitmiseks kohustuslik.

Mõnevõrra üldisest korrast erinevalt on sätestatud autojuhtide teisele tööle üleviimise ja teisele töötamiskohale ümberpaigutamise vahe piiritlemine. Nende üleviimist teisele tööle ja ümberpaigutamist teisele töötamiskohale reglementeerivad eeskirjad, mis on kehtestatud NSV Liidu Ministrite Nõukogu Riikliku Töö ja Töötasu Komitee ja UAUKN-i 1. aprilli 1966. a. määrusega.⁴

Selles määruises antud selgituste kohaselt tuleb autojuhtide töölevõtmisel ette kindlaks määrata, kas juht asub tööle kindlat tüüpi või teatud kandejõuga masinal või ta kohustub töötama igal masinal, olenemata selle tüübist ja kandejõust. Kokkulepe tööfunktsiooni täpsustavate tingimuste osas tuleb märkida autojuhi töölevõtmise kohta antavas käskkirjas.

Kui töötaja on võetud autojuhina tööle kindlat tüüpi ja teatud kandejõuga masinal, tuleb tema ümberpaigutamist teist tüüpi ja teise kandejõuga masinale vaadelda teisele tööle üleviimisena, mis on lubatud ainult töötaja nõusolekul.

Automajandeis võetakse sageli autojuhte tööle näiteks veoauto- või bussijuhtidena, kuid näitamata, mis tüüpi või millise kandejõuga autodel või autobussidel neil tuleb tööle asuda. Autojuhi üleviimist ühelt veoautolt teisele või bussijuhi üleviimist ühelt autobussilt teisele tuleb neil juhtudel käsitada mitte teisele tööle üleviimisena, vaid teisele töötamiskohale ümberpaigutamisenä, mis võib toimuda töötaja nõusolekuta.

Praktikas küsitakse sageli, kas automajandi administratsioon võib bussijuhi tema nõusolekuta viia üle linnadevaheliselt autobussilt linnasisestel liinidel kurseerivatele autobussidele.

Tuleks asuda seisukohale, et administratsioon võib bussijuhtidena tööle võetud autojuhte ümber paigutada igasugustele autobussidele olenemata sõiduliinidest ja muudest töötingimustest.

Teistsugune olukord kujuneb siis, kui autojuht on võetud tööle bussijuhtina ainult linnadevahelistel või ainult linnasisestel liinidel sõitmiseks. Neil juhtudel ei saa administratsioon bussijuhi nõusolekuta teda viia üle ühelt liinilt teisele.

⁴ Tööõiguslikud aktid. Tln., 1969, lk. 380.

2. Töölise ja teenistujate alatiseks üleviimine teisele tööle

Töötaja üleviimine teisele tööle samas ettevõttes, asutuses või organisatsioonis võib toimuda kas administratsiooni või töötaja algatusel kas alaliseks või ajutiseks.

Alaliseks võib administratsioon viia töötaja üle teisele tööle üksnes tema nõusolekul. Töötaja nõusolek on neil juhtudel vajalik olenemata tema üleviimise ajendist ja alustest, olenemata sellest, kas üleviimine toimub seoses juhtimisaparaadi lihtsustamise või tootmisprotsesside automatiseerimise ja mehhaniseerimise tagajärjel vabanenud tööliste ja teenistujate töölepaigutamisega, seoses üleviimisega kõrgemaliigilistele töödele või edutamiseega kõrgemale ametikohale.

Töötaja nõusolek üleviimiseks teisele tööle on vajalik ka juhtudel, kui administratsioonil ei ole enam võimalik töötajat kasutada senisel töö- või ametikohal töötajate arvu või koosseisude koondamise tõttu või seetõttu, et ta on osutunud mittevastavaks oma ametikohale või tehtavale tööle, aga samuti ka siis, kui varem seda tööd teinud tööline või teenistuja on tööle ennistatud. Seejuures ka ATEK-i või AKK otsuse alusel võib administratsioon viia töötaja üle tema tervislikule seisundile vastavale tööle üksnes tema enda nõusolekul.

Nõusoleku saamiseks peab administratsioon vastava taotlusega töötaja poole pöörduma enne teisele tööle üleviimise kohta käskkirja või korralduse andmist. Seejuures peab administratsioon töötajat informeerima kõigist uue töö- või ametikoha järgi ettenähtud töötingimustest, eriti aga neist, mis võrreldes seniste töötingimustega oluliselt muutuvad.

Nõusoleku teisele tööle üleviimise kohta võib töötaja anda kas suuliselt või kirjalikult. Võimalike arusaamatuste ja vaidluste vältimiseks on soovitatav taotleda töötajalt kirjalikku nõusolekut.

Nõusolekuna ei saa vaadelda seda, kui töötaja vastavalt administratsiooni korraldusele on tegelikult asunud uuele töö- või ametikohale.⁵ Mitte nõustudes teisele tööle üleviimisega võib töötaja küll täita administratsiooni korralduse, kuid samal ajal võib ta pöörduda töövaidlusi lahendavate organite poole ja nõuda teisele tööle üleviimise ebaõigeaks tunnistamist ja endisele tööle ennistamist.

Kui töötaja on andnud nõusoleku ja administratsioon on tema üleviimise teisele tööle käskkirja või korraldusega vormistanud, siis tavaliselt järgneb sellele faktiliselt teisele tööle asumine. Kuid praktikas esineb ka juhtumeid, kus töötaja, kes on andnud nõusoleku teisele tööle üleviimise kohta, hiljem siiski oma nõusolekust

⁵ Vt. «Бюллетень Верховного Суда РСФСР», 1973, № 1, с. 2.

loobub. Tekib küsimus, kas töötaja võib seda teha ja millise momendini see võiks toimuda.

Küsimuse lahendamisel tuleks lähtuda sellest, et töötaja nõusolekul, s. t. poolte kokkuleppel tema teisele tööle üleviimisel on pooled oma õigusliku seisundi poolest võrdsed. Kui sellest aspektist analüüsida poolte õiguslikku seisundit, siis võime tõdeda, et administratsioon võib igal ajal loobuda töötaja teisele tööle üleviimise kavatsusest ka pärast seda, kui töötaja on andnud selleks oma nõusoleku. Seejuures võib administratsioon jätta töötaja üleviimise kohta korralduse tegemata või tehtud korralduse tühistada. Oma korralduse võib ta tühistada, kuni töötaja ei ole teisele tööle veel asunud. Kui töötaja on faktiliselt juba asunud teisele tööle, siis administratsioon ei saa enam ühepoolse aktiga oma korraldust muuta. Ta võib töötaja tagasi tuua tema endisele töö- või ametikohale ainult töötaja nõusolekul.

Seega administratsioon võib loobuda töötaja teisele tööle üleviimise kavatsusest kuni selle faktilise teostumiseni. Kui üks pooltest võib loobuda oma kavatsustest, siis oleks endastmõistetav, et seda võib teha ka teine pool. Erialases kirjanduses on siiski avaldatud ka vastupidist arvamust.

Näiteks A. Stavtseva väidab, et juhul kui kokkulepe teisele tööle üleviimiseks on administratsiooni ja töötaja vahel juba saavutatud, siis ühepoolne loobumine ei ole enam lubatud.⁶

Ülaltoodud seisukohaga oleks raske nõustuda. Töötajale võivad mõningad asjaolud teatavaks saada pärast nõusoleku andmist, kuid siiski enne uuele töö- või ametikohale asumist. Lähtudes töötajate tööalaste õiguste ja huvide kaitsest, tuleb meie arvates asuda seisukohale, et nii administratsioonil kui ka töötajal on õigus loobuda teisele tööle üleviimise kohta saavutatud kokkuleppest.

Et administratsioon võib loobuda töötaja üleviimise kavatsusest kuni töötaja teisele tööle asumise momendini, siis tuleks arvata, et ka töötaja võib loobuda teisele tööle üleviimise kohta antud nõusolekust kuni tegelikult teisele tööle asumiseni. Sellele seisukohale on asutud ka kohtupraktikas, mille kohta toome järgmise näite.

Töötaja K. töötas Põlva Tarbijate Kooperatiivis vanemmüüjana. Administratsiooni ettepanekul nõustus ta üleviimisega teisele tööle, kuid tegelikult sinna tööle ei asunud, mistõttu administratsioon vallandas ta tööluusi eest. Rahvakohus tunnistas vallandamise ebaõigeks, ennistas töötaja tööle ja mõistis talle välja keskmise palga sunnitud tööltpuudumise aja eest, põhjendades oma otsust sellega, et antud juhul töötaja keeldumist teisele tööle

⁶ А. Ставцева. Правовые вопросы перевода рабочих и служащих на другую работу в том же предприятии или учреждении. — «Советская юстиция», 1964, № 22, стр. 7.

üleviimisest ei saa vaadelda tööluusina, sest töötaja oli loobunud üleviimise kohta antud nõusolekust. Seejuures kohus käsitas nõusolekust loobumisenä asjaolu, et töötaja oli keeldunud faktiliselt teisele tööle asumast.

Eesti NSV Ülemkohtu tsiviilkohtukolleegium jättis rahvakohtu otsuse ülaltoodud osas muutmata.⁷

Teisele tööle üleviimise kohta antud nõusolekust loobumisest võib töötaja administratsioonile teatada suuliselt või kirjalikult. Nagu eelnevast näitest ilmneb, vaadeldakse kohtupraktikas nõusolekust loobumisenä ka teisele tööle mitteilmumist.

Pärast teisele tööle asumist võib töötaja loobuda oma nõusolekust ja nõuda endisele tööle ennistamist ainult juhul, kui uuel töö- või ametikohal selgub, et seoses üleviimisega on tema töötingimused halvenenud. Kuid töötaja saab neil juhtudel nõuda endisele tööle ennistamist ainult tingimusel, kui administratsioon enne töötaja üleviimist teisele tööle ei teatanud talle töötingimuste halvenemisest. Kui töötaja oli muudatustest töötingimustes teadlik, kuid andis siiski nõusoleku teisele tööle üleviimise kohta, siis tema tagasitoomine endisele töö- või ametikohale võib toimuda ainult administratsiooni nõusolekul.

Mõne kategooria töötajate teisele tööle üleviimise kord on sätestatud erieeskirjadega. Eelkõige käib see kutsekooli lõpetanud kvalifitseeritud noortööliste ning kõrgema või keskeriõppeasutuse lõpetanute kohta, kes pärast õppeasutuse lõpetamist on kohustatud teatud aja töötama ettevõttes, asutuses või organisatsioonis, kuhu nad on tööle suunatud. Kohustusliku töötamisperioodi jooksul võib administratsioon noorspetsialiste ja kvalifitseeritud noortööliste kasutada ainult niisugustel töödel ja ametikohtadel, mis vastavad nende erialale ja kvalifikatsioonile. On keelatud noorspetsialistide kasutamine haldusaparaadis ametikohtadel, mis ei vasta õppeasutuses omandatud erialale.

Erialases kirjanduses väidetakse, et teatud tingimustes võib osutada vajalikuks töötaja üleviimine teisele tööle ka kohustusliku töötamisaja kestel. Näiteks töömahu vähenemisest tingitud töötajate arvu või koosseisude koondamise korral võib langeda ära võimalus kasutada töötajat tema senisel töö- või ametikohal. Sellistel erandjuhtudel tuleks lubada poolte kokkuleppel ka noorspetsialistide ja kvalifitseeritud noortööliste üleviimist teisele tööle, mis peaks olema võimalikult lähedane nende erialale ja kvalifikatsioonile.⁸

Täidetava töö ning töö- ja ametikoha valiku vabaduse ning tööõigussuhete püsivuse printsiipidest lähtudes on endastmõiste-

⁷ Eesti NSV Ülemkohtu tsiviilkohtukolleegiumi 29. oktoobri 1971. a. määrus. — Tsiviilasi nr. 980, 1971. a.

⁸ Vt. ka I. Orgo. Probleemidest seoses kutsekooli lõpetanud noorte töölerakendamisega. — TRU Toimetised. Vihik 230. Tartu, 1969, lk. 60—62.

tav, et teisele tööle üleviimise kohta nõusoleku andmine võib toimuda ainult täieliku vabatahtlikkuse põhimõttel.

Kui seoses töötaja teisele tööle üleviimisega tekkinud vaidluste lahendamisel selgub, et administratsioon oli loonud tingimused, kus töötaja oli sunnitud andma nõusoleku üleviimiseks, siis tunnistatakse töötaja üleviimine teisele tööle ebaõigeks ning töötaja ennistatakse tema endisele töö- või ametikohale.⁹

Nagu eespool juba öeldud, võib töötaja alatiseks üleviimine teisele tööle toimuda ainult töötaja nõusolekul, mis on väga oluliseks tagatiseks meie kodanike tööalaste õiguste ja huvide kaitse kindlustamisel. Kahjuks esineb praktikas kohati veel selle eeskirja rikkumise juhtumeid. Näiteks töötajate arvu või koosseisude koondamise tõttu vabaneva töötaja on administratsioon kohustatud võimaluse korral üle viima teisele tööle. Kuid seejuures tuleb silmas pidada, et administratsioon võib seda teha ainult töötaja nõusolekul. Kui töötaja selleks oma nõusolekut andnud ei ole, siis ta võib keelduda teisele tööle üleviimise kohta antud korralduse täitmisest. Kahjuks on praktikas niisugust keeldumist mõnikord vaadeldud tööluusina, mille eest töötaja on vallandatud. Selline talitamisviis on täiesti ebaõige, sest tuleb arvestada, et administratsiooni korraldus töötaja üleviimise kohta ilma tema nõusolekuta on seadusevastane ja töötaja võib keelduda selle täitmisest. Kui töötaja või keelduda teisele tööle üleviimisest, siis ka administratsioon ei saa tema tööle mitteasumist vaadelda tööluusina.

Kui administratsioon seda siiski teeb ja töötaja tööluusi eest vallandab, siis võib see pöörduda vahetult rahvakohtusse ja nõuda, et kohus tunnistaks vallandamise ja sellega seoses ka teisele tööle üleviimise ebaõigeks, ennistaks ta tööle ja mõistaks talle välja keskmise palga nii ebaõige üleviimise kui ka ebaõige vallandamise tõttu sunnitud tööltpuudumise aja eest eraldi, kuid kummalgi juhul mitte rohkem kui kolme kuu ulatuses.

Kui töötaja on viidud üle teisele tööle tema nõusolekuta, siis niisuguses üleviimises süüdiolvalt ametiisikult võidakse rahvakohtu kaudu nõuda ebaõige üleviimise tagajärjel ettevõttele, asutusele või organisatsioonile tekitatud kahju hüvitamist, kuid mitte rohkem kui vastava ametiisiku kolme kuu ametipalga ulatuses¹⁰.

Ülaltähendatud tagajärgede vältimiseks tuleks administratsioonil hoopis teisiti talitada. Kui selgub, et töötaja ei ole nõus teisele tööle üleviimisega, tuleb käskkiri või korraldus tema üleviimise kohta tühistada, töötaja ennistada senisele töö- või ametikohale ja ebaõige üleviimise tõttu sunnitud tööltpuudumise

⁹ Vt. «Бюллетень Верховного Суда РСФСР», 1975, № 3, с. 15.

¹⁰ NSV Liidu Ülemkohtu pleenumi 19. oktoobri 1971. a. määrus nr. 6 «NSV Liidu ja liiduvabariikide tööseadusandluse aluste» kohaldamisest kohtupraktikas (NSV Liidu Ülemkohtu pleenumi 22. jaanuaril 1974. tehtud täiendus- tega)» p. 16. — «Nõukogude Oigus», 1974, nr. 3, lk. 249.

aja eest talle keskmine palk välja maksta ja alles seejärel võib administratsioon ametiühingukomitee eelneval nõusolekul ta vallandada, näiteks töötajate arvu või koosseisude koondamise tõttu ENSV Töök § 37 p. 1 alusel. Kui administratsioon on vea juba teinud ja töötaja üle viinud teisele tööle tema nõusolekuta, siis oleks täiesti väär töötaja teisele tööle mitteasumist vaadelda ilma mõjuva põhjusega töölt puudumisena. Ainuke õige tee oleks oma vea võimalikult kiire parandamine. Selline talitusviis teeniks nii ettevõtte, asutuse või organisatsiooni kui ka töötaja huve ning lõppastmes tuleks kasuks ka ametiisikule, kes oli süüdi töötaja ebaõiges üleviimises.

NSV Liidu Ülemkohtu pleenumi 19. oktoobri 1971. a. määruses p. 9 on öeldud, et vaadates läbi nende isikute tööle ennistamise asju, kellega tööleping lõpetati tööseadusandluse aluste § 17 p. 1, 2 või 6 järgi¹¹, peab kohus nõudma administratsioonilt tõendeid selle kohta, et töötaja keeldus üleviimisest teisele tööle, või selle kohta, et administratsioonil ei olnud võimalik töötajat tema nõusolekul üle viia teisele tööle.¹²

Ka ENSV töökoodeksis § 38 lg. 1 on öeldud, et töötaja vallandamine § 37 p. 1, 2 ja 6 tähendatud alustel on lubatud, kui töötajat ei ole võimalik tema nõusolekul üle viia teisele tööle. Seega töötajate arvu või koosseisude koondamise, tööle või ametikohale mittevastavuse või varem samas ettevõttes, asutuses või organisatsioonis töötanud isiku tööle ennistamise tõttu vabanenud töötajaid on administratsioon kohustatud üle viima teisele tööle. Kuid see võib toimuda üksnes töötaja nõusolekul.

Seoses ülalöelduga võib tõusetuda küsimus, kas administratsioon võib vabanevale töötajale pakkuda igasugust või siiski ainult niisugust tööd, mis vastab tema erialale ja kvalifikatsioonile või vähemalt on ligilähedane sellele.

Kirjanduses on asutud seisukohale, et võimaluse korral on administratsioon kohustatud töötaja üle viima niisugusele tööle, mis kõige enam vastab tema erialale ja kvalifikatsioonile. Kui administratsioon sellist võimalust ei kasuta, siis võib töötaja nõuda, et administratsioon seda siiski teeks.¹³ Vaidluse korral on administratsioon kohustatud tõendama, et tal ei ole võimalik töötajale pakkuda tema erialale ja kvalifikatsioonile vastavat tööd või et töötaja ei nõustunud tema teisele tööle üleviimise kohta tehtud ettepanekuga.

Töötajate teisele tööle üleviimist ja teisele töötamiskohale

¹¹ «Eesti NSV töökoodeksi» § 37 p. 1, 2 või 6 alusel.

¹² «Nõukogude Õigus», 1974, nr. 3, lk. 248.

¹³ Vt. Nõukogude Seadusandluse Üleliidulise Teadusliku Uurimise Instituudis (ВНИИСЗ) 1973. a. juunis toimunud konverentsil avaldatud seisukohti. — «Советское государство и право», 1973, № 11, с. 142.

ümberpaigutamist sätestavate õigusnormide kohaldamispraktikat ei ole kuni käesoleva ajani Eesti NSV-s veel üldistatud, mistõttu nendes küsimustes juhindumiseks tuleb kasutada vennasvabariikide kohtupraktikas kujunenud seisukohti. Erilise tähtsusega on siin Vene NFSV Ülemkohtu pleenumi 20. detsembri 1973. a. määrus nr. 11 «Mõningatest küsimustest Vene NFSV tööseaduste koodeksi normide kohaldamisel tööliste ja teenistujate teisele tööle üleviimisel ja ümberpaigutamisel».¹⁴

Selles määruses (p. 10) on kohtutele antud juhised, mille kohaselt administratsiooni tuleb nõuda võimaluse korral töötaja üleviimist tööle, mis oma iseloomult oleks lähedane tema senisele tegevusele.

Töötaja nõusolekuta tema alatiseks teisele tööle üleviimise kohta antud korralduse võib töötaja täita või täitmata jätta. Selle korralduse täitmisel ta võib pöörduda töövaidlusi lahendavate organite poole ja nõuda enda üleviimise ebaõigeks tunnistamist, senisele töö- või ametikohale ennistamist ja palgavahe väljamaksmist kogu vähemtasutaval töö oldud aja eest, kuid mitte rohkem kui kolme kuu ulatuses.

Teisele tööle üleviimise kohta antud ebaõige korralduse täitmisest keeldumisel võib töötaja nõuda tööle ennistamist ja ebaõige üleviimise tõttu sunnitud tööltpuudumise aja eest keskmise palga väljamaksmist, kuid samuti mitte rohkem kui kolme kuu eest.

Praktikas on esinenud juhtumeid, kus töötaja on administratsiooni korralduse tema teisele tööle ebaõige üleviimise kohta algul täitnud, kuid hiljem on sellest loobunud ja töölt eemale jäänud. Tekib küsimus, kas administratsioon võib sellist töölt eemalejäämist vaadelda tööluusina ja selle eest ametiühingukomitee eelneval nõusolekul töötaja vallandada.

Tööluusina vaadeldakse teatavasti ainult mõjuva põhjusega töölt puudumist. Kui töötaja on tema nõusolekuta üle viidud teisele tööle, siis on tegemist administratsiooni seadusevastase korraldusega. Selliseid korraldusi võib töötaja täita, kuid ta ei ole kohustatud seda tegema. Kuna tegemist on seadusevastase korraldusega, siis meie arvates võib töötaja uuel töö- või ametikohal igal ajal töötamise lõpetada ja nõuda, et administratsioon viiks ta tagasi tema endisele töö- või ametikohale.

Töötaja võib üldtähendatud juhtudel nõuda vähemtasutaval töölt oldud aja eest palgavahe väljamaksmist, aga pärast töölt eemalejäämist ebaõige üleviimise tõttu sunnitud tööltpuudumise aja eest keskmise palga maksmist, kuid seejuures võib ta palgavahe ja keskmise palga väljamaksmist nõuda kokku mitte rohkem kui kolme kuu ulatuses.

¹⁴ «Бюллетень Верховного Суда РСФСР», 1974, № 3, с. 6—8.

3. Töölise ja teenistujate ajutiseks üleviimine teisele tööle

«NSV Liidu ja liiduvabariikide tööseadusandluse aluste» ja neile vastavalt ka liiduvabariikide töökoodeksi eeskirjade kohaselt võib administratsioon samas ettevõttes, asutuses või organisatsioonis viia töötaja üle teisele tööle mitte ainult alatiseks, vaid ka lühemaks ajaks. Töölise ja teenistujate ajutiseks üleviimine teisele tööle võib üldjuhul toimuda ainult töötaja nõusolekul, kuid seaduses ettenähtud erandjuhtudel võib see toimuda ka administratsiooni korraldusel olenemata töötaja nõusolekust.

Vastavalt ENSV töökoodeksi eeskirjadele võib administratsioon kohustuslikus korras viia töötaja ajutiselt üle teisele tööle ainult tootmishädavajaduse ja tööseisaku juhtudel ning töödistsipliini rikkumise eest temale distsiplinaarkorras määratud karistusena.

Käesoleva artikli raames peatume alljärgnevalt ainult mõningatel küsimustel seoses töötajate ajutise üleviimisega kohustuslikus korras.

ENSV töökoodeksi § 29 kohaselt võib administratsioon tootmishädavajaduse korral viia töötaja ajutiseks üle teisele tööle samas ettevõttes, asutuses või organisatsioonis või viia üle samas paikkonnas asuvasse teise ettevõttesse, asutusse või organisatsiooni. Töötaja ajutine üleviimine tootmishädavajaduse juhtudel võib toimuda administratsiooni korraldusel kalendriaasta jooksul küll korduvalt, kuid järjest mitte kauemaks kui üheks kuuks.

Erinevalt varem kehtinud eeskirjadest on tootmishädavajaduse juhtude ringi piiritlemise lähtealused uute eeskirjadega kindlaks määratud. ENSV Töök §-s 29 on öeldud, et tootmishädavajaduse motiivil on töötaja ajutine üleviimine teisele tööle lubatud loodusõnnetuse või tootmisavarii ärahoidmiseks, likvideerimiseks või nende tagajärgede viivitamatuks kõrvaldamiseks ja õnnetusjuhtumi, tööseisaku ning riigi või ühiskonna vara hävimise või rikkumise ärahoidmiseks, samuti äraoleva töölise või teenistuja asendamiseks ja muudel erandjuhtudel.

Seega on koodeksis esitatud tootmishädavajaduse juhtude näidisloetelu, kuid sellest loetelust lähtudes võib järeldada, millise iseloomuga peaksid olema need muud juhud, mida praktikas võiks vaadelda tootmishädavajadusena.

Tootmishädavajaduse juhtudel võib administratsioon töötaja ajutiseks viia üle teisele tööle olenemata tema erialast ja kvalifikatsioonist. Ainult äraoleva töötaja ajutiseks asendamiseks ei ole lubatud kvalifitseeritud töölisi ja teenistujaid viia üle kvalifitseerimata tööle.

Käesoleva ajani on kvalifitseeritud töolistena käsitatud töölisi,

kel on kolmas või kõrgem kvalifikatsioonikategooria¹⁵, kvalifitseeritud teenistujatena aga töötajaid, kes kuuluvad juhtivate töötajate või spetsialistide kategooriasse.¹⁶

Kvalifitseerimata tööna käsitatakse tavaliselt koristamist, transpordi- ja laadimistööd ning mitmesuguseid abitööd. Kvalifitseerimata tööde ring määratakse edaspidi kindlaks NSV Liidu seadusandlusega.¹⁷

Erinevalt tootmishädavajaduse muudest juhtudest võib administratsioon asendamise korral viia töötaja ajutiselt üle äraoleva töötaja töö- või ametikohale mitte kauemaks kui üheks kuuks kalendriaastas. Ainult töötaja nõusolekul võib ajutine asendamine kesta ka üle seaduses ettenähtud piirtähtaja.

Tootmishädavajaduse tõttu ajutiselt teisele tööle üleviitud töötajale makstakse tasu tehtava töö järgi, kuid mitte vähem tema keskmisest palgast, mida ta sai oma senise töö- või ametikoha järgi.

Kuna töökoodeksi eeskirjade kohaselt võidakse tootmishädavajaduse motiivil töötaja viia üle teisele tööle korraga mitte kauemaks kui üheks kuuks, äraoleva töötaja asendamiseks aga mitte kauemaks kui üheks kuuks kalendriaastas, siis on praktikas tõusetunud küsimus, kuidas tuleks töötajale maksta töötasu, kui administratsioon pärast piirtähtaja möödumist ei too töötajat tagasi tema senisele tööle või kui poolte kokkuleppel töötaja jätkab uuel töö- või ametikohal töötamist ka pärast piirtähtaja möödumist.

Lähtudes tootmishädavajaduse juhtudel töötaja teisele tööle ajutiseks üleviimise ja selle aja eest neile töötasu maksmise aluseks olevatest printsiipidest, tuleb asuda seisukohale, et kohustuslikus korras teisele tööle üleviitud töötajale tuleb säilitada keskmine töötasu kuni tema tagasitoomiseni senisele töö- või ametikohale. Ainult sel juhul, kui töötaja pärast piirtähtaja möödumist poolte kokkuleppel jätkab uuel töö- või ametikohal töötamist, tuleb temale pärast tähtaja möödumist maksta tasu tehtava töö hulga ja kvaliteedi järgi ilma keskmise palga säilitamiseta.¹⁸

Äraoleva töötaja ettevõtte-, asutuse- või organisatsioonisisene asendamine võib toimuda kahel viisil.

Esiteks sel teel, et töötaja vabastatakse oma seniste tööülesannete täitmisest ja viiakse ajutiselt üle äraoleva töötaja töö- või

¹⁵ NSV Liidu Ministrite Nõukogu Riikliku Töö ja Töötasu Komitee ja UAUKN Sekretariaadi 18. juuli 1962. a. seletus nr. 13/18. — Tööõiguslikud aktid. Tln., 1969, lk. 131—132.

¹⁶ NSV Liidu Ministrite Nõukogu Riikliku Töö ja Töötasu Komitee 9. septembri 1967. a. määrusega kinnitatud «Teenistujate ametikohtade ühtne nomenklatuur». — Tööõiguslikud aktid. Tln., 1969, lk. 61 jj.

¹⁷ «NSV Liidu ja liiduvabariikide tööseadusandluse alused» § 107.

¹⁸ Vrd. Ю. Н. Коршунов, Р. З. Лившиц, М. С. Румянцева. Советское законодательство о труде. М., 1974, с. 288.

ametikohale. Sel juhul on tegemist tootmishädavajaduse motiivil töötaja ajutise üleviimisega teisele tööle, mis võib toimuda kohustuslikus korras, kuid mitte kauemaks kui üheks kuuks kalendriaastas (ENSV Töök § 29 lg. 2).

On võimalik, et administratsioon viib töötaja ajutiselt üle teisele tööle äraoleva töötaja asendamiseks kalendriaastas ka rohkem kui ühel korral, kuid kokku võib see kesta mitte üle ühe kuu. Lühemate perioodide kaupa äraolevate töötajate asendamisel loetakse üheks kuuks 30 kalendripäeva, lähtudes analoogilistel juhtudel väljakujunenud praktikast.¹⁹

Seega pärast ühe kuu möödumist või kokku üle 30 päeva kestnud asendamist võib töötaja nõuda enda tagasitoomist endisele töö- või ametikohale. Kalendriaastas kauemaks kui üheks kuuks võidakse töötaja jätta äraoleva töötaja asendajaks ainult tema nõusolekul, kuid seejuures ilma keskmise palga säilitamiseta.

Teiseks võib ajutine asendamine toimuda sel teel, et töötajale pannakse lisaks töö- või ametiülesannetele ka äraoleva töötaja ametikohajärgsete ülesannete täitmine, et tagada juhtimise ja töö organiseerimise alase tegevuse järjepidevus.²⁰

Asendamine vormistatakse käskkirjaga, mis reeglina tuleb teha enne asendamisele asumist.

Töötasustamise kord ajutise asendamise puhul on kindlaks määratud NSV Liidu Ministrite Nõukogu Riikliku Töö ja Töötasu Komitee ja UAKN-i Sekretariaadi 29. detsembri 1965. a. seletusega nr. 30/39.²¹

Nimetatud seletuse kohaselt on sel juhul, kui asendajale pannakse lisaks tema põhitööle ka äraoleva töötaja ametikohajärgsete ülesannete täitmine, tema töötasustamine seatud sõltuvusse sellest, kas asendaja põhikoha järgi saadav töötasu on asendatava palgamäärast suurem või mitte. Kui see on asendatava ametipalgamäärast suurem või sellega võrdne, siis ei maksta asendajale mingit lisatasu. On aga asendaja faktiline töötasu asendatava ametipalgamäärast (ilma personaalse lisatasuta) madalam, siis makstakse asendajale lisaks põhikohajärgsele töötasule ka palgavahe.

Tuleb silmas pidada, et palgavahe makstakse välja ainult sel juhul, kui asendaja ei ole äraoleva töötaja koosseisuliseks asetäitjaks või abiks. Juhul kui juhatajal on mitu asetäitjat või abi, loetakse koosseisuliseks asetäitjaks esimene asetäitja või vanemabi. Peainsener loetakse juhataja asetäitjaks. Seetõttu ei ole tal

¹⁹ Vt. Riikliku sotsiaalkindlustuse toetuste määramine ja väljamaksmine. Kommenteeritud väljaanne. Teine, täiendatud trükk. Koostanud P. Reinas ja J. Urm. Tln., 1969, lk. 32, p. 9 kom. p. 3.

²⁰ И. Дворников, Р. Лившиц, М. Румянцева. Трудовое законодательство. Справочная книга для профактива. М., 1971, с. 270—272.

²¹ Tööõiguslikud aktid. Tln., 1969, lk. 387—388.

äraoleva juhataja ajutise asendamise eest õigust palgavahe maks-
mist nõuda.

Palgavahe makstakse välja ainult neil juhtudel, kui asenda-
mine on kestnud üle kahe nädala.

Ajutisi asendajaid premeeritakse asendatava töötaja ameti-
koha järgi ettenähtud premeerimisnäitajate ja -tingimuste alusel,
kuid preemia arvutatakse põhikohajärgsest palgamäärast lähtu-
des. Palgavahet preemia arvutamisel ei arvestata.

Tuleb vahet teha äraoleva töötaja ajutise asendamise ja
vakantse ametikoha ajutise täitmise juhtude vahel. Töötaja nime-
tamist vakantsele ametikohale ajutise kohustetäitjana tuleb vaa-
delda kui ajutist üleviimist teisele tööle, mis võib toimuda ainult
töötaja nõusolekul.²²

Vakantsele ametikohale võidakse töötaja viia üle ajutise
kohustetäitjana ainult ette kindlaksmääratud ajaks või teatud
sündmuse saabumiseni, näiteks sobiva kandidaadi leidmiseni.
Vakantsele ametikohale nimetatud töötaja täidab selle ametikoha
järgi ülesandeid kohustetäitjana kuni ametisse kinnitamiseni. Nii
ajutiselt vakantsele ametikohale üleviidud kui ka kohustetäitjana
ametisse nimetatud töötajatele makstakse töötasu täidetava ameti-
koha järgi ettenähtud palgamäärast lähtudes.

Nagu eespool juba öeldud, võib administratsioon oma korral-
dusega töötaja ajutiselt viia üle teisele tööle samas ettevõttes,
asutuses või organisatsioonis, aga ka samas paikkonnas asuvasse
teise ettevõttesse, asutusse või organisatsiooni ka tööseisaku
juhtudel. Tööseisakuga on tegemist, kui tootmisprotsesside orga-
niseerimisel esinevate lünkade või tootmistehniliste tingimuste
(näiteks tooraine, materjalide, elektrienergia puudumise, sead-
mete või tööpinkide purunemise jne.) tõttu töötaja ei saa jätkata
oma seniste tööülesannete täitmist.

ENSV TööK § 30 alusel võib administratsioon tööseisaku tõttu
vabanenud töötajaid ajutiseks viia üle teisele tööle samas ette-
võttes, asutuses või organisatsioonis kogu tööseisaku ajaks,
samas paikkonnas asuvasse teise ettevõttesse, asutusse või orga-
nisatsiooni aga mitte kauemaks kui üheks kuuks. Ainult töötaja
nõusolekul võib administratsioon ta viia üle teise ettevõttesse,
asutusse või organisatsiooni ka kauemaks kui üheks kuuks.

Tööseisaku juhtudel töötaja ajutiseks teisele tööle üleviimisel
on administratsioon kohustatud arvestama töötaja eriala ja kva-
lifikatsiooni. Seda seaduse sätet tuleb mõista nii, et administrat-
sioon on ainult võimaluste piires kohustatud üldmäärgitud nõuet
arvestama. Töötaja erialale ja kvalifikatsioonile vastava töö puu-
dumisel on administratsioon kohustatud ta tööseisaku puhul üle

²² Е. Гершанов, В. Никитинский. Основные вопросы Советского
трудового законодательства. М., 1972, с. 37 и 40; А. И. Ставцева,
М. В. Яковлев. Прием и перевод на другую работу. М., 1967, с. 101.

viima tööle, mis kõige enam vastaks tema senisele tööle. Kui ettevõttes, asutuses või organisatsioonis aga üldse puuduvad sellised võimalused, siis võib administratsioon tööseisaku tõttu vabaks jäänud töötaja viia üle ka niisugusele tööle, mis tema erialale ja kvalifikatsioonile ei vasta. Keelatud on kvalifitseeritud töölisi ja teenistujaid tööseisaku korral viia üle kvalifitseerimata tööle (ENSV Töök § 31).

Töötaja võib keelduda ajutisel üleviimisel administratsiooni korralduse täitmisest, kui töö, kuhu ta üle viiakse, on talle vastunäidustatud või kuhu üleviimine ka tööseisaku juhtudel võib toimuda ainult tema nõusolekul (näiteks täieliku materiaalse vastutusega seotud töö- või ametikohtadele jne.).

Kõigil muudel juhtudel on administratsiooni korraldus tööseisaku tõttu vabaks jäänud töötaja ajutiseks teisele tööle üleviimise kohta talle täitmiseks kohustuslik. Ilma mõjuva põhjuseta vastava korralduse mittetäitmist käsitatakse töödistsipliini rikkumisena.

Tööseisaku puhul ajutiseks teisele tööle üleviidud tööliste ja teenistujate töötasustamist reguleerivais eeskirjades on tehtud olulisi muudatusi. Varem kehtinud keerukas tasustamiskord on asendatud lihtsa ja kõigile arusaadava tasustamisviisiga: tööseisaku korral vähemtasutavale tööle üleviidud töötajaile, kes täidavad töönorme, säilitatakse nende keskmine palk senise töö- või ametikoha järgi, neile aga, kes uuel töötamiskohal ettenähtud töönorme ei täida või kes on üle viidud ajatööle, säilitatakse nende senise töö- või ametikoha järgi ettenähtud tariifne töötasu.

Neile töötajaile, kes mõjuvatel põhjustel keelduvad tööseisaku juhtudel teisele tööle üleviimisest, säilitatakse töötasu olenevalt sellest, kas tööseisak oli tekkinud töötaja süül või mitte. Kui tööseisak oli tekkinud töötaja süü läbi, siis tööseisaku aja eest töötasu ei säilitata. Kui ta tööseisaku tekkimises süüdi ei olnud, siis säilitatakse talle selle aja eest töötasu seaduses ettenähtud ulatuses.²³

Ilma mõjuva põhjuseta teisele tööle ajutiseks üleviimisest keeldumisel töötajale tööseisaku aja eest töötasu ei säilitata.

Tööseisaku tõttu ajutiselt teisele tööle üleviidud laadijate töötasustamise kord on sätestatud erieeskirjadega.²⁴

Administratsioon võib töötaja ajutiseks viia üle teisele tööle ka töödistsipliini rikkumise eest. ENSV Töök § 140 kohaselt võib töökoha administratsioon viia töötaja distsiplinaarkorras ajutiseks üle vähemtasuvale tööle kuni kolmeks kuuks või paigutada ta samaks tähtjaks madalamale ametikohale.

Töötaja distsiplinaarkorras ajutisel üleviimisel vähemtasusta-

²³ Vt. ENSV töökoodeks § 106.

²⁴ Vt. NSV Liidu Ministrite Nõukogu Riikliku Töö ja Töötasu Komitee ning UAKn-i Sekretariaadi 5. juuni 1972. a. seletus. — «Бюллетень ГКТ», 1972, № 8, c. 23.

vale tööle või paigutamisel madalamale ametikohale tuleb arvestada NSV Liidu ja liiduvabariikide tööseadusandluse aluste» § 12 ja sellele vastavalt ka «Eesti NSV töökoodeksis» § 27 toodud printsiipiaalse tähtsusega eeskirja, mille kohaselt administratsioonis ei ole õigust nõuda tööliselt või teenistujalt tööd, mida pole töölepingus ette nähtud.

Sellest lähtudes on NSV Liidu Ülemkohtu pleenum andnud juhise, mille kohaselt töölise või teenistuja üleviimisel vähemtasutavale tööle kuni kolmeks kuuks või ümberpaigutamisel madalamale ametikohale samaks tähtjaks distsiplinaarkoristuse kohaldamise korras tuleb arvestada töötaja eriala (elukutset).²⁵

Sellel juhisel on kohtupraktika suunamisel väga oluline tähtsus. Kui varem kohtupraktika oli asunud seisukohal (kuni 1966. a. 9. novembrini), et töötaja ajutine üleviimine distsiplinaarkorras võib toimuda tema eriala ja kvalifikatsiooni arvestades, siis NSV Liidu Ülemkohtu pleenumi 22. jaanuari 1974. a. määrusega tehti nüüd täpsustus, mille kohaselt töötaja ajutisel üleviimisel distsiplinaarkorras tuleb arvestada tema kutse- või eriala.

Juhise selline täpsustus osutus väga vajalikuks ning otstarbekaks ja oli tingitud sellest, et nii kirjanduses kui ka praktikas oli töötaja kvalifikatsiooni mõistet väga erinevalt sisustatud. Näiteks kõneldi arsti või juristi kutsest ja nende kvalifikatsioonist, omistades seejuures kutsele kitsama tähenduse kui kvalifikatsioonile. Tegelikuses tuleb neid kategooriaid aga sisustada vastupidiselt. Kõige laiemal tähendusega on kutseala (lukksepp, treial, ökonomist, õpetaja jne.), mis omakorda võib jaguneda mitmeks erialaks. Kvalifikatsioon aga iseloomustab töötaja kutse- või erialaste teadmiste ja tööalaste kogemuste taset.

Näiteks kaubandusljal töötajate puhul võime kõnelda müüjatest kui teatud kutsealal töötajatest (müüjakutsest).

Olenevalt sellest, kas nad tegelevad toidu- või tööstuskaupade müümisega, võime kõnelda nende erialast. Vastavalt nende erialase ettevalmistuse ja tööalaste kogemuste tasemele, s. t. kvalifikatsioonile on nad jaotatud vanemmüüjateks, müüjateks ja noorem-müüjateks.

Distsiplinaarkorras võidak-s vanemmüüja kuni kolmeks kuuks viia noorem-müüjaks, kuid teda ei saa selles korras paigutada ei raamatupidajaks ega toidukaupade müüja kohalt tööstuskaupade müüjaks, sest töötaja ajutiseks üleviimisel distsiplinaarkorras tuleb arvestada mitte tema kvalifikatsiooni, vaid kutse- või eriala.

Teine näide. Töötaja on tööle võetud viienda kategooria torulukksepana. Tema kutsealaks on lukksepatööd, erialaks aga torulukksepatööd. Distsiplinaarkorras võib administratsioon viia ta ajutiselt vähemtasutavatele torulukksepatöödele, kuid ei või viia

²⁵ NSV Liidu Ülemkohtu pleenumi 22. jaanuari 1974. a. määrus nr. 3 p. 10¹. — «Nõukogude Õigus», 1974, nr. 2, lk. 167.

teda näiteks remondilukksepaks ega treialiks, sest administratsioon on kohustatud arvestama töötaja kutse- ja eriala.

Administratsiooni korraldus distsiplinaarkorras töötaja ajutiseks üleviimise kohta sama kutse- või eriala piires vähemtasutavale tööle või madalamale ametikohale on töötajale täitmiseks kohustuslik. Üleviimisest võib ta keelduda ainult mõjuvatel põhjustel (näiteks tervisliku seisundi tõttu või muudel seaduses ettenähtud juhtudel).

Töötaja ajutiseks üleviimine teisele tööle distsiplinaarkorras peab toimuma seadusega kehtestatud tingimustest ja korrast kinni pidades.²⁶

Distsiplinaarkorras ajutiseks teisele tööle üleviidud töötajatele makstakse töötasu tehtud töö järgi. Selles korras ajutiselt teisele tööle üleviimisel tekkinud vaidluste lahendamiseks võib töötaja pöörduda töövaidlusorganite poole üldistel alustel.

Töödistsipliini rikkumise eest alluvuse ja distsiplinaarmäärustikus ettenähtud korras on töötajate madalamale ametikohale paigutamise kord sätestatud erieeskirjadega.²⁷

ПЕРЕВОД РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ НА ДРУГУЮ РАБОТУ ПО ИНИЦИАТИВЕ АДМИНИСТРАЦИИ

И. Мял

Резюме

В современных условиях научно-технического прогресса проблемы перевода приобретают особый интерес. Трудовая функция устанавливается договором и изменения ее допускается по общему правилу только с согласия работника. Лишь в законе в предвиденных случаях допускается временный перевод работника без его согласия.

В статье исследуются проблемы, возникающие в связи с переводом на другую работу на том же предприятии, в учреждении, организации по инициативе администрации.

На основе изучения и обобщения действующего трудового законодательства, юридической литературы и практики органов по рассмотрению трудовых споров анализируются основные признаки, на основе которых разграничивается перевод рабочих и служащих на другую работу от перемещения на другое рабочее место.

В статье высказывается мнение, что перевод на другую работу молодых специалистов и квалифицированных рабочих во вре-

²⁶ Тöösisekorra tüüpeeskirjad, punktid 24—32.

²⁷ Tööõiguslikud aktid. Tln., 1969, lk. 155—157, lk. 178 jj.

мя обязательной работы следует допускать лишь в исключительных случаях и только с их согласия.

По общему правилу не допускается и временный перевод работника на другую работу без его согласия. Только при производственной необходимости, простое и при совершении дисциплинарного проступка законодательством предоставлено администрации право временно перевести работника на другую работу независимо от его согласия.

В статье рассматривается также вопрос о временном замещительстве и обращается внимание на то, что следует различать временное замещительство в порядке перевода на другую работу по мотиву производственной необходимости от тех случаев, когда на работника возлагаются обязанности временно отсутствующего работника без освобождения замещающего от его основной работы. Затрагиваются вопросы, связанные с временным исполнением обязанностей по вакантной должности.

В статье изучаются проблемы, возникающие при переводе рабочих и служащих на другую работу в случаях совершения работником дисциплинарного проступка.

SISUKORD — СОДЕРЖАНИЕ

I. Orgo. Noorspetsialistide õiguslikust seisundist	3
И. Орго. О правовом положении молодых специалистов (<i>Резюме</i>) . . .	14
X. Сийгур. О некоторых вопросах оплаты труда рабочих и служащих совхозов	16
H. Siigur. Sovhooside tööliste ja teenistujate töötasustamise mõningaid küsimusi (<i>Resümee</i>)	43
X. Сийгур. О юридическом понятии заработной платы	45
H. Siigur. Palga õiguslikust mõistest (<i>Resümee</i>)	55
J. Mäli. Tööliste ja teenistujate üleviimine teisele tööle samas ettevõttes, asutuses või organisatsioonis	57
И. Мял. Перевод рабочих и служащих на другую работу по инициа- тиве администрации. (<i>Резюме</i>)	72

Ученые записки Тартуского государственного университета. Выпуск 389.
Труды по правоведению XXI. На русском и эстонском языках. Тартуский государственный университет. ЭССР, г. Тарту, ул. Юликооли, 18.

Vastutav toimetaja P. Vihalem. Korrektorid V. Lang, V. Loginova. Ladumisele antud 6. I 1976. Trükkimisele antud 12. VII 1976. Trükipoognaid 4,75. Arvestuspoognaid 5,14. Trükiarv 500. Trükipaber 60×90 1/16. MB-05335. Tell. nr. 22. Hans Heidemanni nim. Trüki-koda, ENSV, Tartu, Ülikooli, 17/19. II.

Hind 51 kop.